

Situació laboral a la clínica de petits animals i manca d'un conveni específic.

Sandra Déu, Judith Herms, Laura Hurtado i Marta Martínez

Curs 2012-2013

ÍNDEX

1. Introducció
2. Història i evolució
 - 2.1. Antecedents i evolució (clínic veterinari, agrupacions veterinàries i honoraris).
 - 2.2. Evolució de la clínica veterinària a Espanya a la segona meitat del S.XX
3. La clínica veterinària en l'actualitat
 - 3.1. Diagnòstic de la situació actual
 - 3.2. Anàlisi de la valoració de la percepció de la professió veterinària per la població
 - 3.3. Conclusions
4. L'Estatut General dels treballadors
 - 4.1. Salari mínim interprofessional
 - 4.2. Condicions laborals
 - 4.2.1. Jornades i descansos
 - 4.2.2. Hores extres i treballs nocturns
 - 4.2.3. Vacances i permisos
5. La creació d'un conveni col·lectiu de treball
 - 5.1. Passos a seguir per aconseguir el conveni
 - 5.2. Convenis establerts a altres Comunitats Autònomes i altres països
 - 5.3. Altres iniciatives per a la millora del sector a Espanya
 - 5.4. Esborrany del conveni a la província de Barcelona
 - 5.4.1. Situació actual
 - 5.4.2. Punts clau de l'esborrany
 - 5.4.3. Proposta de millora del conveni i conclusions
6. Resultats obtinguts en les enquestes
 - 6.1. Objectiu i disseny de la enquesta
 - 6.2. Model d'enquesta realitzat
 - 6.3. Anàlisi de les dades obtingudes mitjançant les enquestes.
7. Conclusions
8. Bibliografia

1. INTRODUCCIÓ.

La motivació d'aquest treball a l'hora de triar la temàtica ha estat que actualment no existeix un conveni específic per als veterinaris. Creiem que es necessari aconseguir un conveni col·lectiu que vetlli pels nostres interessos com a professionals, ja que degut a aquesta manca s'estan donant situacions pràcticament abusives com l'impagament d'hores extres, jornades excessivament llargues, manca de descans suficient després d'una guàrdia, cobrament d'una part important del sou en negre, etc.

Considerem el conveni col·lectiu per a clíniques veterinàries, de petits animals i exòtics, com una iniciativa transcendent per la professió, ja que creiem que ajudaria a equilibrar competències, millorar la imatge i donar cert prestigi a la professió i ser més competitius a nivell europeu i internacional. A més, a nivell empresarial, resultaria més fàcil gestionar els recursos personals.

Per altra banda, ens vàrem assabentar que un grup de veterinaris a Barcelona estava mobilitzant-se per aquesta causa. Amb la realització d'aquest treball volíem obtenir el màxim d'informació possible al respecte: perquè no s'havia fet un conveni veterinari amb anterioritat, si hi havia alguna proposta de conveni, quin és l'estat de les negociacions, què poden fer els veterinaris per col·laborar, etc. per interès personal, però també d'alguna manera per poder aportar el nostre granet de sorra.

2. HISTÒRIA I EVOLUCIÓ

2.1 Antecedents i evolució (clínic veterinari, agrupacions veterinàries i honoraris).

Per a la realització d'aquest treball és necessari que abans d'estudiar la situació actual de la professió veterinària i més concretament de la branca clínica, és important conèixer com va néixer la figura del mèdic/clínic veterinari i com va sorgir la necessitat d'agrupar-se i de formar col·legis, així com la necessitat de crear un conveni laboral que reguli l'exercici de la professió.

Els primers veterinaris apareixen a principis del segle XIX, però es pot trobar una activitat "preveterinària" de cura i manteniment de la salut dels animals domèstics, des de que es va iniciar la relació home-animal i la domesticació d'aquests últims, fa aproximadament 11.000 anys.

Per tant, hi ha constància que des de fa milers d'anys hi ha hagut persones que s'han dedicat a aplicar remeis als animals gràcies als seus coneixements, com queda reflectit al Papir de Kahun (Egipte, 1900 a. C) on es formulen les primeres fórmules magistrals veterinàries i que es pot considerar el primer tractat de veterinària de la història.

La dedicació d'aquestes persones era ja una activitat remunerada des de les antigues civilitzacions com la mesopotàmica com es pot llegir al codi de Hammurabi (Babilònia, 2200 a. C). Aquest codi consta de 282 lleis escrites en babiloni antic que fixen diverses regles de la vida quotidiana, des de la jerarquització de la societat fins a preus, salaris, responsabilitats professionals, drets, càstigs o les activitats agrícola i ramadera. El metge d'animals (*Mounai - asu*) té regulat l'exercici de la seva activitat i el salari que ha de cobrar, però també corre un risc: si cura a l'animal cobrarà, però si l'operació surt malament haurà de pagar ell al propietari de l'animal (articles 224 i 225).

" si el metge d'un bou o d'un ase ha tractat d'una ferida greu a un bou o un ase i l'ha curat, l'amo del bou o l'ase donarà al metge 1/6 de plata"... " si l'ha fet morir, donarà a l'amo del bou o l'ase 1/5 del seu preu."



Codi de Hammurabi (Museu d'Antiguitats Orientals, Istanbul)

També existeixen manuscrits referents a la medicina animal a la Índia. En un d'aquests el rei Asoka (273-232 a. C) va manar construir hospitals veterinaris per tot el seu regne. Posteriorment, ja al segle IV a Ceilán hi ha notícies de que havia metges per curar elefants i cavalls.

A partir del segle IV a. C comença l'etapa tècnica de la medicina en la que es comença a abordar d'una forma més ordenada la salut i la malaltia, tant dels homes com dels animals. A Grècia a través de l'escola mèdica de Cos, representada principalment per Hipòcrates, es van difondre coneixements mèdics i veterinaris que van ser vigents durant segles, i Aristòtil va escriure tractats de patologia comparada de malalties en diferents animals (porcs, gossos, bous...). També en els bizantins d' aquesta època queda demostrada l'existència de persones dedicades a la medicina animal amb les obres hipàtrica i buiàtrica.

Els coneixements de medicina animal s'aniran perfeccionant i transmetent fins connectar amb el període imperial romà.

A l'època Romana als que exercien la medicina animal se'ls denominava com *medicus pecuarius* a uns i com *mulomedicus*, *medicus jumentarius* o *medicoveterin* a altres. En relació amb l'exercici de la professió podríem destacar dos fets: a l'edicte de l'emperador Dioclecià (284-305) es tesaven els preus dels aliments i es fixaven els aranzels professionals, on quedaven inclosos els dels *mulomedicus*. Una mica més endavant, al segle IV-V, Flavi Vègenci exalta la medicina animal com una ciència que no ha aconseguit la consideració que es mereix; per exemple en un dels seus llibres fa al·lusió a l'escassa dignitat de la professió, ja que diu que a la seva època era exercida per homes poc il·lustres.

A l' Edat Mitja van sorgint diverses professions relacionades amb la medicina i salut dels animals, sobretot dels cavalls. Ens troben en una societat feudal, on al servei del rei i els nobles han d'haver cavallerissos, és a dir, persones que s'encarreguin de l'alimentació, ensinistrament

i del tractament de les malalties dels seus cavalls. Així apareixen els termes d'origen germànic *mariscaleria*, *mariscal* i *manescal* ('Marhschalk' o servidor de cavalls) que s'utilitzaven per referir-se als cavallerissos dels antics pobles centreeuropeus i del Regne d'Aragó; a Portugal i Castella s'utilitzaven els termes d'origen àrab *Albeiteria* i *Albéitar* ('Al-Beiterach' o cuidador d'animals). Per altra banda estaven també els ferradors, encarregats de la ferradura amb claus dels cavalls, ofici que al nostre país va tenir durant anys relació directa amb els albèitars i els veterinaris.



A Espanya el nom de mariscal o manescal es va reservar per l'albèitar militar o de cavallerisses reals, i el d'albèitar per a l'exercici lliure de la medicina animal.

Els albèitars hispans van continuar la veterinària científica que havien iniciat els hipàtries bizantins i van escriure texts purament mèdics, com el tractat sobre albeiteria escrit per Abú Zacaria. Dels seus coneixements i exercici professional va néixer segles després la professió veterinària actual.

A mesura que avancem en l'Edat Mitja, la societat esdevé cada cop més urbana amb major importància de les activitats mercantils i dels serveis que es dona als seus ciutadans. De manera que és la pròpia societat la que demanda més professionals qualificats, que donin un servei a canvi d'una determinada remuneració. En aquesta època però, encara és difícil distingir al ferrador, capaç de ferrar i atendre algunes malalties dels cavalls, de l'albéitar, que és molt més metge d'animals que ferrador.

Degut a aquest desenvolupament urbà i una certa bonança econòmica poc a poc en nombre de professionals va anar creixent i la formació de confraries i gremis era un mecanisme d'agrupació professional en tots els àmbits productius de la època, sent obligatori pertànyer al gremi per exercir l'ofici. Donat que el nombre d'albèiters no era suficient, es van associar amb els albèiters-ferradors (albèitars que també exercien l'art de ferrar) i els ferradors.

Primerament els gremis eren grups comunals que donaven ajuda espiritual i benèfica, però més tard, intervenien en la defensa dels drets cívics i laborals.

A Espanya la organització gremial va començar al segle XIII i el seu creixement va ser complert el segle XVI. Les finalitats dels gremis eren entre d'altres obtenir avantatges socials com assistència en la malaltia o defunció, i comercials mitjançant la regulació del mercat, la feina i el salari.

Aquest sistema d'organització professional va decaure a la segona meitat del segle XVIII i va desaparèixer al segle XIX per motius sociopolítics, degut a que segons les idees liberals i il·lustrades es considerava que els gremis eren un obstacle front a la llibertat de comerç.

El sistema d'ensenyament que seguien els albèitars era el propi de l'artesanat medieval, utilitzat també en altres ocupacions relacionades amb la sanitat (metges, cirurgians, barbers...) en la que un jove aprenent s'havia d'inscriure en el gremi i convivia i acompanyava al mestre en les seves tasques ajudant, observant i escoltant. Amb el pas dels anys l'aprenent es convertia en oficial i tenia l'oportunitat de convertir-se en mestre i poder ensenyar a través d'un sistema d'exàmens. Existeixen dades de proves exigides a ferradors i albèitars des del segle XV que els permetien exercir en determinats territoris. Finalment, l'any 1475 es va constituir el Tribunal del protoalbeitato que s'encarregaria d'examinar als futurs albèitars durant segles; sense la seva aprovació els aspirants a albèitars no podrien exercir.

Més endavant, al segle XVIII es va considerar als albèitars i ferradors- albèitars com un art liberal i científic. Així en la "Pragmàtica de Felipe V" a l'any 1739 es diu:

"Se ha servido nuestra Real Persona declarar que a los Albéitares, aunque sean herradores y no a éstos sin ser albéitares se les debe reputar y tener como Profesores de Arte liberal y científico y que como a tales se les observen y guarden las exenciones y libertades que les pertenezcan, pagando conforme a su allanamiento, lo correspondiente al derecho de la Media-Annata antes del entrega de sus títulos".

Aquest fet va ser ratificat per Carlos IV l'any 1790.

Al 1792 Segismundo Malats va fundar la *Escuela de Veterinaria de Madrid* (EVM), que va ser la primera de l'Estat espanyol i va donar lloc als orígens de l'organització professional veterinària.



Segismundo Malats, fundador de l'EVM. Al fons, un dels seus llibres de text, *Elementos de Veterinaria*.

La creació de l'EVM no va suposar la desaparició dels albèitars, sinó que aquests van coexistir amb els veterinaris durant poc més de 50 anys, fins que l'any 1854 es va emetre l'últim títol d'albèitar i va desaparèixer oficialment el Tribunal del Protoalbeiterato, que va ser absorbit per la *Escuela de Veterinaria*. Un cop eliminada la reposició d'albèitars, per extinció, només va quedar reconeguda una figura que exercia la medicina animal, el veterinari.

A la primera meitat del segle XIX, la professió veterinària va patir una època convulsa, ja que vivien albèiters gremials, albèitars titulats pel protoalbeiteriat i veterinaris titulats per l'EVM i les escoles del sud de França. Aquests anys de coexistència van ser difícils per als veterinaris, ja que els albèitars eren molt més nombrosos i la seva activitat era coneguda, demandada i respectada per la societat i comptava amb membres pertanyents a la noblesa i la milícia. A més pel "poble" uns i altres eren indistingibles.

Durant aquests anys, aquests nous professionals s'haurien d'obrir pas a la societat i lluitar per aconseguir parcel·les d'actuació exclusives dels veterinaris, el que va suposar un enfrontament amb els albèitars. Aquest enfrontament i la necessitat de crear-ne un futur propi van fer que els veterinaris comencessin a agrupar-se i recolzar-se.

Inicialment, l'única organització era la *Junta de catedráticos de la Escuela* formada per el professorat de l'EVM. Posteriorment, esdevindran diversos intents d'organització professional, sobretot en la segona meitat del segle, que culminaran amb la creació dels fonaments dels actuals col·legis de veterinaris.

Tradicionalment la veterinària espanyola ha intentat aprendre de la veterinària francesa, que tenia un millor nivell científic i reconeixement social. A França, les societats veterinàries van ser l'inici de la construcció institucional de la professió, entre les que cal destacar la *Sociedad Veterinaria de los Departamentos de Calvados y La Mancha* creada l'any 1829 a iniciativa de Pierre Lecoq.

Així doncs, el 1840 neix a Espanya La *Sociedad Veterinaria de Socorros Mutuos* (SVSM), una societat de previsió social que va durar aproximadament 20 anys i que va ser creada pels veterinaris per a ells mateixos i per als seus familiars, en la que inicialment es van incloure també albèitars i ferradors.

La SVSM va prendre com a model per escriure el seu reglament la *Sociedad Médica de Socorros Mútuos*, creada pocs anys abans, i de la que van ser exclosos els veterinaris perquè exercien l'art de ferrar. La memòria d'aquesta societat va quedar plasmada en els primers nombres del *Boletín de Veterinaria*, primer diari de la professió.

Al 1844 un grup de veterinaris i professors de l'Escola d'Alfort van crear a París la primera acadèmia veterinària amb el nom de *Société Centrale de Médecine Veterinaire*. Novament Espanya va prendre com exemple a França i en pocs anys es van crear diverses acadèmies com l'Academia Médico-Veterinaria Matritense (1850), l'Academia Española de Veterinaria (1855) o l'Academia Médico-Veterinaria Barcelonesa. Aquesta última va destacar per la redacció d'un primer projecte de Reglament Orgànic de la Veterinària Espanyola, una mena d'estatuts professionals on s'inclouïen totes les activitats professionals i altres temes com l'ingrés a les escoles, previsions de la jubilació i defunció dels professionals, etc. La majoria d'acadèmies van tancar cap al 1870. No obstant, alguns catedràtics de l'Escola de Madrid van impulsar la creació d'una nova acadèmia l'any 1878 anomenada *Unión veterinaria, sociedad Científico-Profesional* (UV) amb finalitats semblants però donant més importància al caràcter científico-professional. Va ser dissolta el 1889.

El mateix any que es va crear la UV i coincidint amb la Exposició Universal a París va tenir lloc el Primer Congrés Nacional Veterinari, que tenia diversos objectius fonamentals:

- Organització i defensa de la professió.
- Constitució d'una caixa de socors.
- Protecció legal de l'exercici professional.
- Eliminació de l'intrusisme.

Aquests, eren problemes comuns amb els veterinaris espanyols, com es va veure reflectit a les acadèmies i al primer congrés realitzat a l'Estat Espanyol.

L'any 1883 va tenir lloc el *I Congreso de los Veterinarios Españoles*, al que van assistir aproximadament dos-cents veterinaris de totes les províncies. El programa del congrés incloïa dos temes principals: l'ensenyament veterinari i la organització col·lectiva. Un dels acords del congrés va ser la constitució de la *Liga Nacional de los Veterinarios Españoles*.

Entre l'any 1882 i el 1884 es van formar arreu del territori espanyol nombroses associacions professionals conegudes com *Asociación Científica Veterinaria*, per tal de contribuir al progrés científic i a la defensa dels drets professionals. L'any 1884 com a resultat de l'acord assolit al congrés totes les associacions científiques es van ajuntar en la *Liga Nacional de los Veterinarios Españoles*, formant-se així la primera agrupació única de tots els veterinaris espanyols, que va començar a desaparèixer cap al 1890.

Dins de la història associativa de la professió, durant els inicis del segle XX les acadèmies van ser substituïdes per les assemblees i els congressos veterinaris que van representar un nou

esforç per integrar als veterinaris. Aquests tipus d'associació feia temps que estava de moda en el col·lectiu de metges i farmacèutics, els quals tenien uns moviments associatius més sòlids.

En quant a l'exercici de la professió veterinària les primeres normes existents es troben en els Reials Decrets de 1800 i 1802 de la *Novísima Recopilación* de Carlos IV. Amb aquestes disposicions va quedar regulat l'exercici civil i lliure de la nostra professió, en la seva faceta clínica, que aniria avançant per adaptar-se a les necessitats professionals al llarg del segle XIX. Inicialment, era regulat per les Escoles de Veterinària i més tard, ja als primers anys del segle XX, per les Organitzacions Nacionals corresponents i finalment, amb la creació dels Col·legis professionals.

Com s'ha comentat anteriorment, al segle XIX van coincidir el final de la agremiació, el final de l'albeiteria i un increment del nombre de veterinaris. La necessitat d'associació era cada cop més forta de manera que eren constants els moviments associatius dels veterinaris, fins que finalment al llarg del darrer terç del s. XIX es constituïran els col·legis veterinaris més importants. Dins d'aquests, ens agradaria centrar-nos en els orígens del Col·legi de Veterinaris de Barcelona.

Entre els anys 1895 i 1900 un grup de veterinaris de Barcelona va crear una revista anomenada *La veterinària catalana*, dirigida per Francesc Sugrañes i Bardagí, que va ser una impulsora de l'organització professional i de la creació del col·legi, ja que es van publicar articles on s'animava a la creació d'un organisme associatiu professional a Barcelona. Així, al 1900 es va crear l' *Asociación de Veterinarios de la Provincia de Barcelona*, però, a efectes jurídics, el Col·legi de Veterinaris de Barcelona (COVB) es va formar l'any 1904.



L'estructura dels Col·legis provincials de veterinaris, tal i com la coneixem actualment té el seu origen durant els últims anys del segle XIX i principis del XX, sent el primer en constituir-se en aquest sentit el *Colegio de Veterinarios de Valencia* al 1897. En aquesta època es van reestructurar també les altres sortides professionals dels veterinaris.

Els objectius dels Col·legis de Veterinaris eren en primer lloc defensar els interessos dels veterinaris. Aquesta defensa comprenia tant la dignitat de la figura del veterinari davant de la societat, com prendre mesures que beneficiessin el seu estatus professional i econòmic

mitjançant mesures com la regulació dels honoraris o la lluita contra l' intrusisme per part de ferradors, "curanders" o altres professionals sanitaris. Un altre objectiu era ser el lloc en el que els veterinaris intercanviessin les seves experiències i els seus coneixements, atorgant-li també així una dimensió més acadèmica. Per altra banda els Col·legis també tenen una funció social, ja que també s'encarreguen de la disciplina professional, normes deontològiques, etc.

Durant la primera i segona dècada del s. XX ens trobem en un context de creixent agitació social i de lluita de classes. Aquest ambient es reflexa també a la professió veterinària, i els col·legis van tractar, però amb poca força, d'ajudar als col·legiats en les seves reivindicacions, fonamentalment de tipus econòmic.

Segons Cesáreo Sanz Egaña, un veterinari de la època que va escriure diversos assajos sobre sociologia veterinària, els col·legis no van contribuir a la millora de la professió, ni van ser reivindicatius de les necessitats dels veterinaris. En un altre dels seus articles critica que la tarifa dels honoraris era la mateixa des de feia 50 anys, i demanava l'elaboració d'una nova tarifa, fet que hauria de demanar en repetides ocasions.

Els següents anys es van caracteritzar per l'agitació política i més tard per la guerra civil, que va suposar una fractura complerta en tots els nivells de la societat.

Després del període bèl·lic podríem destacar la formació del *Colegio Nacional de Veterinarios de España* al 1940 encarregat de vetllar pel benefici de la professió veterinària. També es van reinstaurar els col·legis provincials, anomenats *Colegios Provinciales de Veterinarios*; en les seves ordenances constava la col·legiació obligatòria i s'establien les tarifes d'honoraris per a l'exercici lliure de la professió. En línies generals es tractaven d'unes ordenances molt reglamentaries. Per ser president dels col·legis calia ser membre de la FET i de les JONS.

Al 1942 es va celebrar la *Primera Asamblea Nacional de Presidentes de Colegios Veterinarios* en la que es van tractar temes com la reforma de l' ensenyament professional o el dret veterinari en el nacional sindicalisme. També es va reorganitzar la composició dels col·legis.

Durant molts anys les organitzacions de veterinaris van estar lligades al règim polític i no es van produir gaires canvis, sinó petites modificacions dels reglaments dels col·legis i del sistema d'ensenyament. En aquest últim aspecte cal destacar que l'any 1943 les Escoles de Veterinària van passar a ser Facultats de Veterinària.

Per finalitzar, cal centrar aquesta última època a la nostra província. A Barcelona, el col·legi va reaparèixer uns mesos després del final de la guerra. Les seves primeres actuacions van ser les reclamacions de les pensions de vídues i orfes.

En aquella època el col·legi era un lloc de trobada i de recolzament; actuava també com a intermediari en les diferències entre veterinaris i les autoritats o d'altres entitats. Aquesta situació es va mantenir fins als anys 50.

A més, es va adonar de la importància de la informació i va començar a fer una publicació mensual en la que difonia informació científica i legislativa. Aquesta informació va continuar orientada al manteniment d'una "formació continuada" amb la programació de conferències, seminaris, beques, etc.

Es van debatre i establir les tarifes professionals amb fórmules de revisió periòdica, per l'exercici de la clínica, el que constitueix tant una defensa del veterinari com una garantia pel client dels seus serveis. Paral·lelament sorgeix una preocupació per la protecció social que suposen les pensions de jubilació dels veterinaris i per les seves vídues i orfes, que va ser l'origen del fons mutual actual.

A partir de la dècada dels 50 es va donar una millora de la situació econòmica, que va fer que el col·legi experimentés un increment de les seves activitats, i va oferir una millor època als professionals, en part, pel major accés a les facultats.

La ocupació del col·legi als anys 60 va ser sobretot formativa, també es van formar diverses associacions de veterinaris com SEVEVA, SIVA o AVEPA (Associació Espanyola de Veterinaris de Petits Animals) al 1963. Tanmateix els seus *Anales* oferien també una recopilació legislativa amb informació sobre assemblees.

Per tant, tot i les possibilitats limitades pel règim polític, el col·legi va intentar en la mesura que podia defensar la professió i millorar la situació dels seus integrants.

A partir del 1975 es va iniciar una nova etapa de la vida professional del Col·legi de Veterinaris de Barcelona amb molta activitat. Una mica més tard, quan es va formar la nova junta es van fixar una sèrie d'objectius, entre ells la confecció del reglament interior del COVB, format per: Estatut Col·legial, Reglament de Deontologia i el Reglament de l'Exercici Professional en Animals de Companyia.

Actualment el COVB és una associació lliure i independent que protegeix, exerceix controls (ètics, de qualitat...) així com funcions de reivindicació i defensa.

2.2 Evolució de la clínica veterinària a Espanya a la segona meitat del segle XX.

Fins a finals dels anys 60 l'exercici clínic veterinari de petits animals gairebé podia ser considerada una marginal. Donat no hi havia suficient demanda per aquest servei, no hi havia una formació específica durant la carrera.

A partir de la dècada dels 60 comença al nostre país el desenvolupament de la clínica de petits animals, principalment a les grans ciutats, ja que degut a un increment de les renta es produeix un augment de demanda de nous serveis. En aqueta primera etapa dels 60 i 70 es demandaven serveis bàsics com desparasitacions, vacunacions, analítiques, radiologia, consultes mèdiques, malalties infeccioses etc. pel que hi havia un predomini de les consultes i clíniques petites amb poc equipament quirúrgic, d'anàlisis i radiològic.

A partir dels anys 70 es van donar canvis polítics i socials al nostre país que van repercutir en la nostra evolució professional. L'exercici professional com a clínic implica a partir d'aquests anys un elevat nombre de veterinaris, amb especialitats per espècies animals i inclús dins de cada espècie per aparells i sistemes, sobretot en els animals on les patologies es tracten de forma individualitzada com gossos, gats i èquids. També s'avança enormement en el mètode diagnòstic.

Als anys 80 va haver una gran expansió de les clíniques veterinàries degut a diversos factors com l'augment del poder adquisitiu de la població, l'extensió de la moda de tenir mascota, l'increment del nombre de nous llicenciats per any que iniciaven els seus estudis amb la idea prèvia d'aquesta dedicació. Aquesta va ser, per tant, també una època d'augment de la competència professional, que fins aquell moment havia sigut poc significativa. Aquest fet, unit a un increment de la demanda de serveis més qualificats i/o especialitzats, va fer que els centres i clíniques incrementessin el seu equipament donant origen als hospitals veterinaris de petits animals.

Als anys 90 el nombre de centres i clíniques va continuant augmentar, arribant pràcticament al sostre de la oferta professional necessària per cobrir la demanda existent.

Per tant, les dècades dels 80 i 90 han tingut una gran importància en el conjunt de la veterinària, ja que s'ha desenvolupat i finançat la clínica de petits animals amb les seves corresponents especialitats i perquè ha permès l'accés al món laboral d'un elevat nombre de professionals. Aquets fets van ser possibles degut a l'augment tant de la demanada de veterinaris com de la oferta.

Davant l'augment de veterinaris dedicats a la clínica i la nova situació laboral, sorgeixen per tant fortes necessitats d'agrupació i de defensa de la nostra professió, i aquest és un repte que haurem d'afrontar els actuals i els futurs professionals de la clínica veterinària.

3. LA CLÍNICA VETERINÀRIA EN L'ACTUALITAT.

3.1 Diagnòstic de la situació actual:

A partir d'estudis i tesis doctorals establertes es pot realitzar un diagnòstic de la situació real i actual que pateix la professió, per així poder extreure conclusions fonamentals sobre els principals problemes que afecta a la professió veterinària, amb especial atenció al sempre preocupant aspecte de l'atur.

Aquesta professió ha patit importants canvis al llarg de les últimes dècades. En primer lloc, i potser el canvi fonamental, s'ha produït un salt en el reconeixement social de la professió, reconeixement que ha impulsat un creixement molt important de la opció per als estudis de veterinària. En paral·lel, s'han multiplicat el nombre d'universitats veterinàries, portant com a conseqüència un increment desproporcionat de llicenciats que el mercat no pot absorbir i que bé troba sortida a Europa o bé cauen en l'atur o en la precarietat. En segon lloc, l'increment de l'exercici lliure orientat a petits animals. Cada cop hi ha més animals de companyia i se'ls hi dedica una major atenció, el que genera un volum de inversió important a les clíniques veterinàries. En tercer lloc, tot i que amb menys incidència que les dues anterior, estan els canvis que produeixen l'evolució de l'Administració i les seves noves polítiques d'actuació. El procés de descentralització autonòmica ha suposat també un procés de reajustament d'una part de la professió. Per últim està el canvi universitari, que ha crescut molt en els últims anys al fil del desenvolupament de l'estat de les autonomies. El nombre d'universitats s'ha multiplicat per tres i, en una proporció relativament més baixa, els docents. No obstant aquesta àrea segueix representant un segment petit del col·lectiu, encara que molt influent.

A partir d'una tesi doctoral realitzada a l'any 2010 a la Facultat de Veterinària de la Universitat Complutense de Madrid s'ha extret la informació estadística per a realitzar un anàlisi de la situació actual de la professió veterinària a España, tot i fer especial referència a la Comunitat de Madrid.

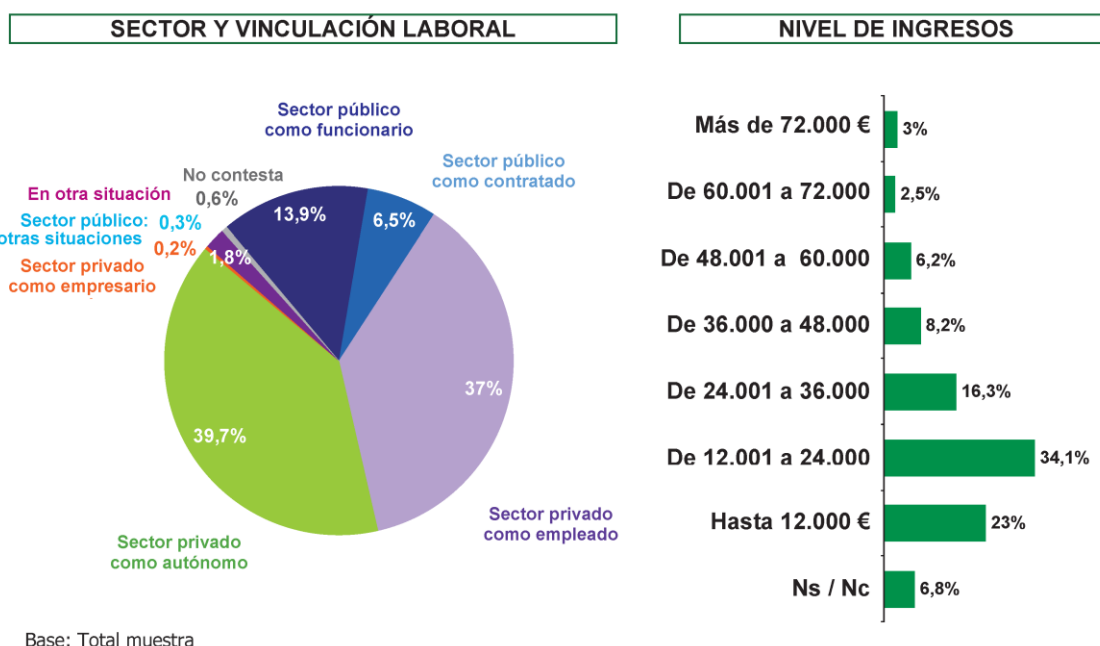


Figura 1: Caracterització dels col·legiats segons el sector en que treballen o al que estan vinculats laboralment i el nivell de ingressos del conjunt dels veterinaris.

En la figura 1 s'exposen els resultats obtinguts en la enquesta realitzada en quant al sector en el que treballen els veterinaris i la seva vinculació laboral. Més de $\frac{3}{4}$ parts (76,7%) es troba actualment desenvolupant la seva activitat laboral en el sector privat, dividits entre treballadors per compte aliena, i els que desenvolupen la seva activitat com a autònoms. El 20% treballa en el sector públic, incloent en aquest concepte els veterinaris municipals, de les administracions autonòmica i central, i investigació i docència. A l'any 1994, el *Consejo General de Veterinarios de España* assenyalava que un 47% dels veterinaris treballava en el sector públic.

En quant als ingressos bruts dels veterinaris, i tenint present que els resultats han de ser presos de forma orientativa, ja que l'enquestat no sempre declara la retribució que rep, s'han obtingut els resultats següents: el 50% dels veterinaris tenen uns ingressos anuals que es troben entre 12.000 i 36.000 euros. Un 23% guanya menys de 12.000 euros, i a l'altre extrem, només un 5% guanya més de 60.000 euros.

La situació econòmica dels veterinaris ha millorat molt poc en els últims 10 anys. Ja en l'estudi del *Consejo General de Veterinarios de España* de l'any 1994 es mencionava que el 65% dels professionals no sobrepassava els 21.500 euros, i el 15% no arriba als 7.000 euros nets anual.

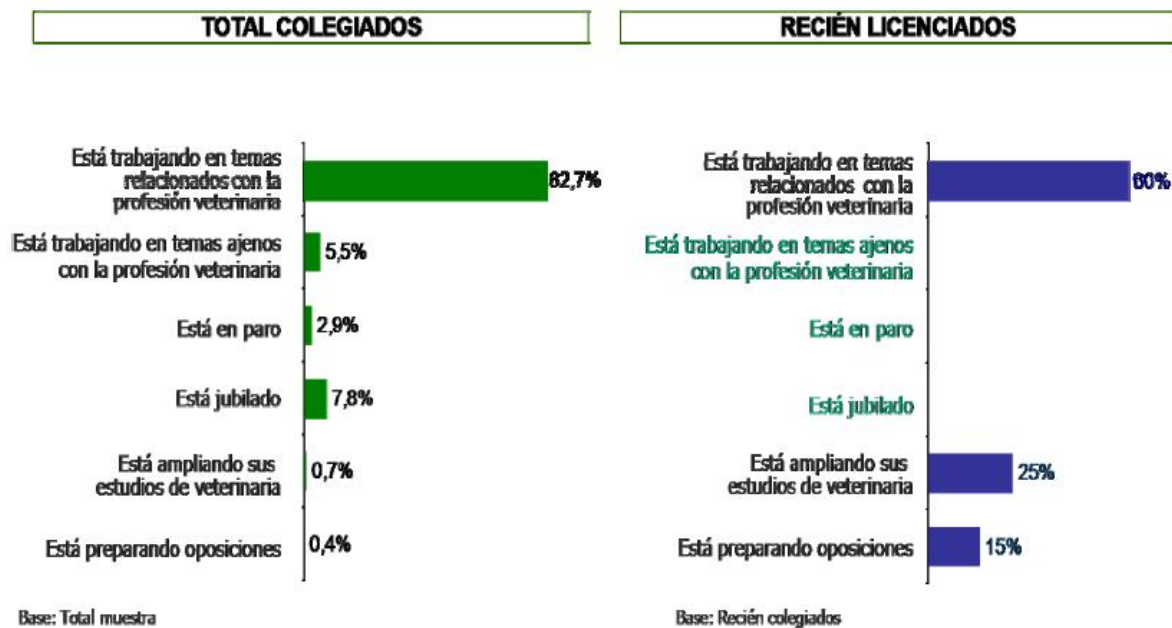


Figura 2: Situació laboral dels col·legiats veterinaris actualment comparat amb els recent llicenciats.

En la figura 2 s'observa que els veterinaris exerceixen majoritàriament (un 82,7%) la seva professió en temes relacionats amb la professió veterinària, el 5,5% treballa en temes aliens a la professió veterinària i el 7,8% està jubilat. En canvi, en els veterinaris recent llicenciats, només el 60% treballa en temes relacionats amb la professió veterinària, un 25% està ampliant els estudis de veterinària i un 15% està preparant oposicions.

Pràcticament no hi ha atur en la professió i només el 2,9% dels enquestats manifesta estar a l'atur, dada que pot considerar-se com a atur tècnic, mentre que en l'estudi citat anteriorment de l'any 94 es detalla una taxa de l'atur del 12,73%.

		ÀMBITO ACTUAL DE TRABAJO					
		En un Ministerio	En la Administración Pública Autonómica o Local	En una empresa Pública	En una ADS	Para una empresa privada	Por cuenta propia
ÀMBITO DESEADO DE TRABAJO	En un Ministerio	62,5%				10,7%	5,2%
	En la Administración Pública Autonómica o Local	25,0%	83,3%	33,3%		11,7%	14,3%
	En una empresa Pública			55,6%		4,9%	1,3%
	En una ADS				100%		
	Para una empresa privada					54,4%	3,9%
	Por cuenta propia		3,3%			16,5%	72,7%
	No contesta	12,5%	13,3%	11,1%		1,9%	2,6%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Figura 3: Comparació entre àmbit desitjat d'exercici de la professió veterinària i l'àmbit de treball.

La taula de doble entrada de la figura 3 relaciona la percepció o el desig d'exercici professional dels veterinaris, comparant el lloc de treball que ocupen actualment amb la situació laboral que els hi agradaria ocupar.

Les dades incloses en color taronja mostren el grau de satisfacció dels veterinaris amb la seva situació laboral actual. Clarament s'observa que són els veterinaris de l'Administració Central, Autonòmica i Local, i els veterinaris que treballen per compte pròpia els que estan més satisfets amb la situació laboral. Per contra, els veterinaris assalariats en empreses privades i els que treballen en empreses públiques són els que desitjarien canviar de feina, amb una xifra aproximada del 50%.

Són, per tant, els veterinaris assalariats, que exerceixen la clínica particularment en animals de companyia, els que no estan satisfets amb la situació actual i desitjarien canviar-la, juntament amb els veterinaris contractats per empreses públiques.



Figura 4: Camp actual d'exercici de la professió per el col·legiat en funció dels nínxols de feina.

A la figura 4 es realitza un desglossament molt exhaustiu de l'exercici professional dels veterinaris. En aquest aspecte cal destacar que només les clíniques veterinàries d'animals de companyia donen feina al voltant del 50% dels veterinaris col·legiats, seguit molt de lluny per la investigació i la docència (8%) i la Salut pública (7,4%). Les indústries ramaderes i alimentàries contracten a l'11% dels col·legiats. Això suposa un increment molt marcat en la clínica d'animals de companyia.

Ruiz Abad a l'any 2007 va realitzar un anàlisi de la evolució de les clíniques veterinàries a partir dels anys 60 fins l'actualitat, indicant que en les dècades dels anys 60 i 70 es demandaven serveis més bàsics que en l'actualitat (desparasitacions, vacunacions, analítiques, radiologia, consultes mèdiques, malalties infecto-contagioses, reproducció, alimentació i traumatologia), essent, en conjunt, baixos els casos demandats de cirurgia, per el que predominaven les consultes i clíniques petites amb poc equipament quirúrgic, d'anàlisis i radiològic, enviant els casos necessaris els pacients a les clíniques de referència.

Als anys 80 es va produir una gran expansió de clíniques de petits animals degut a diferents sectors entre els que destacaven l'increment de poder adquisitiu de la població, l'arrelament i la extensió de la moda de tenir mascota, la tendència als habitatges unifamiliars, l'increment del número de nous llicenciats per any que ja havia iniciat els seus estudis amb aquesta idea

prèvia de dedicació professional i que, a més, constituïen un volum d'oferta que en certa mesura superava la demanda de professionals. En aquesta etapa, la gran expansió de clíniques i centres veterinaris va comportar un significatiu augment de la competència professional (fins aleshores no havia estat gairebé significativa), el que juntament amb un increment quantitatiu de la demanda de serveis especialitzats, va fer que tant les clíniques i centres existents com els de nova creació responguessin a aquesta demanda i incrementessin el seu equipament, amb el consegüent augment del nivell d'inversió, donant origen a l'aparició dels hospitals veterinaris de petits animals.

En la dècada dels 90 es va produir un increment percentual tant important de clíniques i centres que va constituir una veritable explosió, arribant pràcticament al sostre de la oferta professional necessària per cobrir la demanda existent. Les dècades dels anys 80 i 90 han estat de gran importància en el conjunt de la professió veterinària, en primer lloc perquè han constituït una etapa en la que no només s'ha desenvolupat i finançat la clínica de petits animals amb les seves corresponents especialitats, sinó que ens ha situat entre els millors professionals a nivell mundial. I en segon lloc, perquè aquest sector va permetre l'accés al món laboral d'un elevat nombre de professionals, que juntament amb la demanda que van ocasionar les Comunitats Autònomes que es van anar constituint i desenvolupant, van fer que s'equilibrés el mercat de treball i professional, al igualar-se pràcticament la demanda amb una elevadíssima oferta conseqüència de l'augment de facultats al nostre país com s'ha comentat anteriorment. Aquest equilibri aconseguit del mercat de treball ha passat en aquest nou segle a estar en un marcat desequilibri per l'excés d'oferta que es genera cada any amb els nous llicenciats, el que ha ocasionat una distorsió en el mercat amb l'aparició d'una economia submergida (llocs de treball precaris, sense contracte, amb sous irrisoris, etc.) i els consegüents casos de competència deslleial, amb la tendència de continuar augmentant i afectant, fonamentalment, a aquest sector professional.

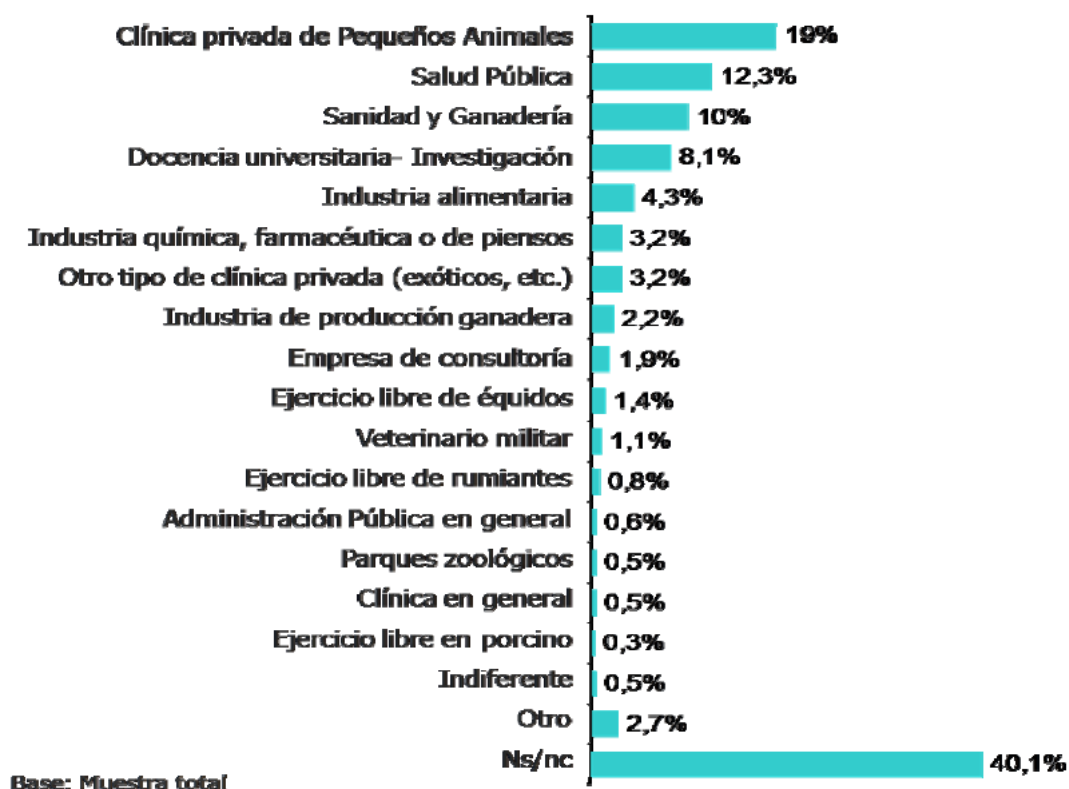


Figura 5: Camp en el que desitjaria exercir la professió el col·legiat en un futur, desglossament en funció dels camps actuals d'exercici professional.

En la Figura 5, es mostren els resultats obtinguts respecte en el que els col·legiats desitgen exercir en un futur. I es pot concloure que en la marcada vocació inicial del jove veterinari cap a la clínica de petits animals apareix un gran desànim ja que d'un 50% dels que exerceixen només el 19% desitgen continuar amb aquesta activitat. Els percentatges que desitgen exercir en l'Administració (Salud pública + Sanitat i Ramaderia) es troben al voltant del 20%, xifra similar a la del nombre de persones que exerceixen, així com en la docència i investigació (8,1%). En canvi és possible que el 40,1% que no coneix a on desitjaria treballar en el futur sigui fruit del desencant de l'exercici de la professió en els últims anys i de que no hi ha atractiu suficient en l'ampli ventall de camps de treball en els que hi treballen un nombre escàs de veterinaris. Però no hi ha dubte que més d'un 30% dels veterinaris no està satisfet amb la seva actual situació professional i/o laboral.

Si com s'ha vist anteriorment, el sector de la clínica d'animals de companyia està saturat i amb una situació actual de treball precari, si les possibilitats de creixement de nous llocs de treball en el conjunt de les Administracions Central, Autonòmiques i locals es molt limitat, si els sectors ramaders tradicionals estan en recessió al nostre país i no demanden un major nombre de veterinaris, i si el nombre de nous veterinaris que es llicencien any rere any és tant alt com

el d'Anglaterra, Alemanya i França junts. (Rodríguez Sánchez M., *Las Enseñanzas Veterinarias y el Plan Bolonia*), la situació de la professió veterinària a Espanya es, com a poc, preocupant.

Si no existeix una definició d'especialitats i de formació de postgrau que permeti als veterinaris accedir amb major presència, i no només testimonial, a altres nuclis de treball, la professió veterinària està abocada a una plètor professional.



Figura 6: Possibles problemes de la professió veterinària

A la figura 6, els veterinaris enquestats opinen que el principal problema de la professió és l'elevat nombre de llicenciats que anualment surten de les nostres facultats, seguit de l'escàs reconeixement social als serveis veterinaris, la falta d'un bon marc administratiu-legislatiu regulat de la professió, la escassa presència dels veterinaris en òrgans consultius i de decisió, els dèficits en la formació universitària, la poca especialització, l'intrusisme d'altres professions, la competència deslleial entre veterinaris i la escassa formació del postgrau.

En una valoració realitzada sobre 10, la opinió dels veterinaris en els aspectes que mencionarem no superava en cap cas el 5, pel que es pot concloure el següent:

- ☐ Els veterinaris tenen una baixa autoestima de la seva professió.

- Els veterinaris són molt crítics amb la majoria dels aspectes clau de la professió.
- Els veterinaris estimen que es troben molt mal retribuïts.
- La societat té una baixa valoració de la professió (no real donat que un alt percentatge de la població enquestada no tenia animal de companyia).

Els veterinaris opinen que existeix molt poca unitat de la professió en defensa dels seus interessos, essent també baix el comportament ètic i deontològic en l'exercici de la professió. Desitgen un major proteccionisme de la professió, com s'observa en el seu desig d'un correcte marc legislatiu i limitar l'intrusisme d'altres professions, opinió que xoca amb el que s'estipula en la Directiva 2006/131CE de serveis del mercat interior de la Unió Europea, que persegueix major liberalització.

3.2 Anàlisi de la valoració de la percepció de la professió veterinària per la població

Al juliol del 2007 es va realitzar l'anàlisi quantitatiu de la percepció de la professió veterinària per la població espanyola, amb una mida de la mostra de 100 individus, entre adults majors de 18 anys.

L'enquesta va ser realitzada per el *Colegio de Veterinarios de Madrid*, a través de l'empresa *Análisis e investigación-Estudios de mercado, marketing y opinión*, d'acords amb la norma de qualitat UNE 161001 (normativa sobre investigació de mercats).

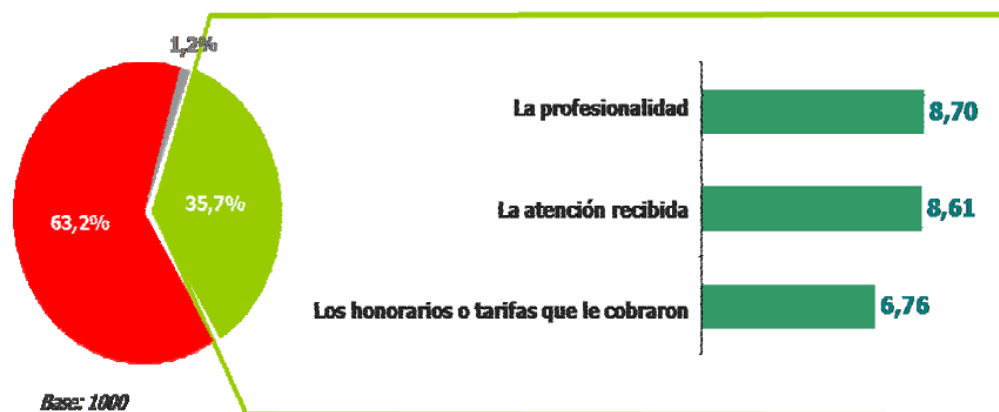


Figura 8: Enquesta de satisfacció per el servei prestat, en cas d'haver utilitzat els serveis d'algun veterinari, realitzada a la població general.

Existien diferències significatives entre el que pensa la societat en general dels veterinaris i la valoració realitzada pels professionals. De l'enquesta realitzada a la població general espanyola

de més de 18 anys, sobre la valoració de la professió veterinària entre les professions emmarcades en l'àmbit de la salut, s'obtenen les següents conclusions:

- La professió veterinària és vista com molt vocacional i exigeix una gra dedicació.
- La població general que no ha fet servir els serveis veterinaris desconeix el valor de les tarifes que cobren els veterinaris, i d'aquells que han utilitzat el servei, i el 34% pensa que estan per sobre d'altres professionals.

En aquest sentit, s'hauria d'estimar el fet de que en els metges, el ciutadà general té una percepció o bé d'assistència gratuïta per la Seguretat Social, o bé barata a través de les seves assegurances mèdiques. A Veterinària és extremadament baix el nivell d'assegurances, pel que la percepció de les tarifes poden ser majors.

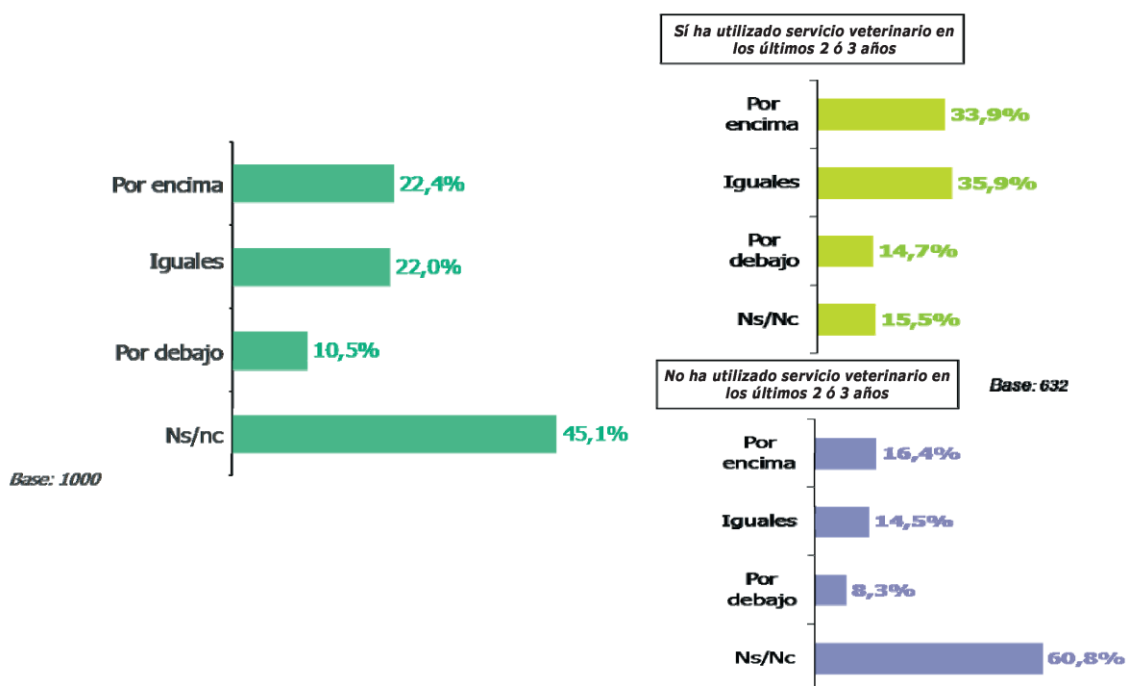


Figura 7: Valoració de les tarifes dels veterinaris respecte a altres professionals per la població general.

3.3 Conclusions:

La situació actual mostra un sector amb uns professionals amb un baix nivell d'autoestima. Els veterinaris pensen que estan mal retribuïts (un 23% d'ells ingressa menys de 12.000 euros a l'any), que la societat té una baixa valoració de la seva professió, que existeix poca unitat de la

professió en defensa dels seus interessos i preocupa el comportament ètic i deontològic en l'exercici de la mateixa.

L'elevat nombre de llicenciats és el principal problema que perceben els veterinaris per a explicar la situació de la professió, seguit de l'escàs reconeixement social dels seus serveis.

Les principals solucions que ressalten davant els problemes detectats són limitar l'accés a la professió, desenvolupament de la formació postgrau i de la especialització destinada a elevar el nivell de qualitat dels serveis i a crear segments diferenciats d'oferta, promoure una regulació laboral en la professió i una major presència dels veterinaris en els òrgans de decisió polític-professionals.

Existeixen possibilitats d'orientar el futur professional dels estudiants en funció dels nínxols de treball al llarg de la seva etapa de formació a la Facultat (un 50% d'ells ha variat la seva orientació inicial), i així evitar el desencant durant els primers anys d'exercici professional.

La població general té una alta valoració dels veterinaris, similar a la d'altres professions sanitàries, destacant la nostra vocació, professionalitat i dedicació. En canvi la societat no coneix les activitats que realitzen els veterinaris a excepció de la medicina veterinària.

4. L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

L'Estatut dels treballadors és un conjunt de disposicions generals que decreta l'estat espanyol per establir les condicions laborals generals mínimes en les que s'han de regir les empreses i treballadors a fi de mantenir una sèrie de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Aquest inclou, a més d'unes disposicions generals, el contingut del contracte de treball, així com la seva modificació, suspensió o extinció, el temps de treball i els descansos, els drets i deures, tant dels treballadors com dels empresaris, i les faltes i sancions corresponents. També es tenen en compte les reglamentacions referides a la classificació professional i la promoció en el treball, els salaris i les garanties salarials, i els òrgans de representació col·lectiva.

A continuació es fa una esmena sobre el que es considera els punts clau per a una bona relació laboral.

4.1 Salari mínim interprofessional.

El salari mínim establert per a l'any 2012 estava estipulat en 21,51 euros al dia i en 645.30 euros al mes segons si l'horari està fixat en dies o en mesos, a més de les compensacions salarials. Aquest salari mínim no inclou el salari en espècie ni les dues pagues extres corresponents.

4.2 Condicions laborals.

4.2.1 Jornades i descansos.

Les jornades laborals establertes a l'Estatut dels Treballadors han de ser de màxim 40 hores setmanals, de les quals, el temps entre jornades no pot ser inferior a 12 hores ni es poden realitzar més de 9 hores al dia de treball.

S'estableix un descans setmanal de un dia i mig consecutius (normalment corresponent amb la tarda de dissabte o dilluns al matí, i diumenge tot el dia. Jornades de 6 hores seguides o més al dia tenen un descans diari de mínim 15 minuts. Les festes laborables han de ser retribuïdes i no recuperables, i el nombre no ha de ser superior a 14 festes a l'any (incloent-hi dues locals).

4.2.2 Hores extres i treballs nocturns.

Les hores extres realitzades han de ser compensades econòmicament amb un valor sempre superior al preu que es cobri per hora en nòmina. En cas contrari hauran de ser compensades

amb hores de descans. El nombre màxim d'hores extres que es poden fer no han de superar les 80 hores a l'any. Les hores extres han de fer-se de forma sempre voluntària pel treballador excepte quan hi ha un acord o ho especifica al contracte.

El treball nocturn consisteix en realitzar l'horari laboral entre les 22 hores i les 6 hores, amb un nombre màxim de 8 hores al dia o una mitja de 15 dies màxim . No està permès treballar hores extres en aquest cas. S'ha de considerar com a treballador de jornada nocturna aquell que realitzi 3 hores o més dintre de l'horari nocturn (de 22 a 6h).

4.2.3 Vacances i permisos.

Les vacances corresponents a un any laboral són de 30 dies naturals.

Els permisos que pot demanar un treballador, sempre sota previ avís són:

- 15 dies per matrimoni.
- 2 dies per naixement de fill o defunció, accident, malaltia greu, si es tenen familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas de que es requereixi desplaçament el període pot ser allargat fins a 4 dies.
- 1 dia per mudança domiciliària.
- Acompliment del deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Funcions sindicals o de representació (terminis legals establerts).
- Temps indispensable per a exàmens prenatals o preparació al part.
- En la lactància del nadó menor de 9 mesos, es permet una reducció de jornada de 1 hora al dia o 2 descansos de 30 minuts diaris.

5. LA CREACIÓ D'UN CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL

5.1 Passos a seguir per aconseguir el conveni.

En la actualitat no existeix un conveni específic per als veterinaris de clíniques de petits animals i exòtics, però aconseguir-lo no és impossible. Es necessari aconseguir un conveni que veli pels nostres interessos com a veterinaris. Tot i així, sense conveni col·lectiu propi, existeixen incompliments del nostre actual conveni que és necessari denunciar.

Que és un conveni col·lectiu?

És un acord subscrit entre els representants dels treballadors i els empresaris per a fixar les condicions de treball y productivitat en un àmbit laboral determinat.

Per a tenir validesa, els convenis han de celebrar-se per escrit i ser presentats davant les autoritats laborals essent aplicables des del moment en el que així ho acordin ambdues parts.

Creació d'un conveni estatutari.

Com s'ha comentat anteriorment, el conveni col·lectiu és un acord escrit, lliurement negociat entre els representats dels treballadors i els empresaris, on es regulen matèries d'indole econòmic, laboral y sindical per a un sector determinat i per un període de temps també determinat.

El conveni col·lectiu marca les condicions mínimes de treball en quant a:

- Jornada laboral.
- Descansos diaris, mensuals, anuals i dies de permís.
- Drets i obligacions dels treballadors.
- Categories professionals, les seves retribucions i els complements salarials.

L'empresa, depenent de l'activitat que exerceix i el lloc on esta ubicada haurà d'acollir-se a un conveni col·lectiu determinat.

Procediment negociador.

Una vegada que s'ha determinat l'àmbit d'aplicació del futur conveni, comença el procediment negociador pròpiament anomenat amb la sol·licitud de negociacions per una de les parts.

1. Subjectes amb iniciativa negociadora.

La iniciativa per a promoure la negociació del conveni col·lectiu correspon, en cada unitat de negociació, a qualsevol de les parts amb legitimació per a negociar dintre de la mateixa, mitjançant comunicació a l'altra part (això inclou la formació d'una associació prèviament).

2. Escrit de comunicació.

S'ha de cursar un tràmit formal de la iniciativa a través d'una comunicació per escrit que compleixi amb uns requisits establerts.

D'aquesta comunicació s'envia còpia a l'autoritat laboral competent, la referent a l'àmbit territorial del conveni a negociar.

La part destinatària té la obligació de contestar l'escrit en el període màxim d'un mes.

3. Constitució de la comissió negociadora.

Un cop rebuda la resposta afirmativa a la proposta de negociacions per la part receptora de la sol·licitud és la constitució de la comissió negociadora, que ha d'ajustar-se per ambdues parts a les regles de legitimació inicial i plena.

En els convenis d'àmbit superior a l'empresa, la comissió s'ha de constituir pels sindicats i les associacions empresarials que, estant legitimades, representin com a mínim, respectivament, a la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si escau, i als empresaris que ocupin a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

No obstant això, no regeix el criteri de proporcionalitat sindical al tractar-se d'un conveni col·lectiu negociat i signat pels representants unitaris.

4. Integrants de la comissió.

La designació dels integrants de la comissió negociadora correspon als subjectes amb legitimació negociable el nombre del qual no pot excedir de 15 en els convenis d'àmbit superior a l'empresa.

El nomenament de les persones que componen la comissió negociadora en representació de les parts ha de fer-se aplicant un principi de proporcionalitat, a fi de respectar la

representativitat de cada sindicat i associació empresarial que participi en el procés negociador.

5. Deliberacions i adopcions d'acords

La negociació es desenvolupa en davant la comissió negociadora, sense submissió a tràmits i formalitats. L'Estatut dels Treballadors conté dues regles d'especial significació respecte a la negociació del conveni:

- Obligació de negociar de bona fe.
- Requisits per a l'adopció d'acords vàlids de negociació.

Tramitació administrativa i registre

Els convenis són publicats al "*Boletín Oficial del Estado*" o, en funció de l'àmbit territorial del mateix, en el "*Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma*" o en el "*Boletín Oficial*" de la província corresponent. Un cop signat i publicat, el conveni col·lectiu haurà de ser aplicat als treballadors segons les condicions establertes en el mateix.

Els convenis col·lectius tenen un període de vigència determinat en el propi acord. Un cop transcorregut aquests període es tornaran a negociar o es prorrogaran de forma automàtica.

Si es tenen dubtes sobre a quin conveni s'ha d'afegir una empresa, es pot obtenir informació de les oficines d'informació laboral de cada província.

Mai s'han d'establir condicions laborals inferior a les establertes en el conveni col·lectiu laboral, segons està regulat en l'Estatut dels Treballadors.

Al crear el conveni és molt important establir correctament totes les condicions tal i com es troben regulades en el mateix, i per això s'ha de llegir detingudament. El conveni entre d'altres, pot regular els següents aspectes i continguts:

- **Continguts econòmics:** Qüestions relatives al salari o qualsevol altre tipus de remuneració com la seva quantia, pagues extres, complements salarials i extrasalarials, l'import de les hores extraordinàries.

- **Continguts laborals:** Qüestions relatives a las condicions laborals tals com la jornada diària, setmanal i anual de treball, els descansos setmanals, les categories professionals, la duració i el rendiment exigible als treballadors, el contingut de les faltes i les seves sancions, vacances, festius, tractament de l'antiguitat, import complementari en cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident.

Igualment, el conveni col·lectiu pot establir les relacions entre els treballadors i les seves organitzacions, mesures de prestació assistencial i de promoció professional, la forma i termini del preavís previ a l'extinció de la relació laboral, etc.

Els convenis col·lectius són obligatoris per als empresaris i els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

5.2 Convenis establerts a altres Comunitats Autònomes i altres països.

Analitzant la situació actual del sector en el marc Europeu es pot observar la gran diferència que es dona en la majoria dels països. Aquests, els quals tenen una activitat molt important en la clínica veterinària, han establert convenis reglats, on s'inclouen els drets laborals bàsics i més específics necessaris per al sector veterinari que actualment no existeixen en la província de Barcelona, ni tampoc a nivell estatal.

Tenint en compte aquests diferents convenis europeus actuals, es pot dir que tots compleixen els mínims de drets laborals referents a jornades laborals, drets a descans i permisos durant les jornades actives, períodes de vacances, salaris on s'obliga sempre a donar pagues extraordinàries. També es té en compte la qualitat en les compensacions econòmiques i d'hores de descans en horaris especials, com són les guàrdies, reten de telèfon i horari nocturn i de dies festius.

A més, la figura del veterinari a nivell Europeu ha adquirit, sobretot en els darrers anys, un alt nivell de prestigi, en part, gràcies a la formalització i compliment d'aquests convenis. S'ha de tenir en compte que la formalització d'obligacions de benestar del treballador, tant en qüestions bàsiques com són els salaris, jornada laboral, permisos i vacances, com el reconeixement i compensacions per tasques més específiques del sector, com són la realització d'hores extres, guàrdies, reten de telèfon i horari nocturn, ofereix qualitat de vida al treballador, donant per tant així un millor servei i conseqüentment adquirir aquest prestigi professional, que manca en el nostre país.

A continuació es mostren alguns dels apartats més importants d'alguns dels convenis europeus, ja que és bàsic conèixer i matisar aquests punts, perquè poden ser millores per a l'esborrany actual català. S'inclouen el conveni francès ja reglat i en vigor i el conveni cordovès portat a terme en l'hospital de la facultat:

CONVENI VETERINARI FRANCÈS:

Jornada laboral / sous / hores extres / guàrdies:

El salari anual serà de 14€ la hora, fent una jornada laboral de 151,67 hores al més. Les hores extres s'incrementaran un 25%, podent fer fins un màxim de 180 hores al més. Les hores extres també es poden pagar amb descans (1 hora de les hores extraordinàries corresponen a 1 hora i 15 minuts de descans compensatori). El descans compensatori podrà prendre's com a un dia complet o mig dia.

Les hores de guàrdia de treball efectiu que es realitzin fora del horari laboral mitjançant via telefònica es pagaran com a hores extres normals, i a més a més de la retribució poden ser compensades donant també allotjament gratuït durant la realització d'aquest servei.

A final de més, la nòmina ha d'indicar el número d'hores extres, guàrdies i reten de telèfon amb la remuneració corresponent.

La programació de les guàrdies i del retén telefònic ha de ser posat en coneixement del treballador afectat amb un mínim de 15 dies d'antelació, excepte en circumstàncies excepcionals, on almenys es demana un avís amb un dia d'antelació.

Nocturnitat:

El treball nocturn, d'acord amb el Codi dels treballadors francès, és excepcional. Però en l'activitat de la medicina veterinària està justificat per a poder complir un servei continu d'atenció de 24 hores.

La nocturnitat inclou la jornada laboral des de les 22 h de la nit a les 7h del matí i el treballador nocturn sempre serà inclòs en a aquesta jornada de manera voluntària. Es considera un treballador nocturn a aquell que treballa almenys dos cops per setmana 3 hores de 22 a 7 del matí o un mínim de 22 hores al més.

L'amplitud diària de treball nocturn podrà excedir de les 8 hores en el torn però no superar les 12 hores. Quan la jornada sigui d'almenys 6 hores es tindrà un mínim de 20 minuts de descans de treball efectiu, tenint unes condicions satisfactòries de confort obligatòries.

Quan el període de nocturnitat sigui de 12 setmanes consecutives, es pot incrementar un màxim de 44 hores, i el treballador tindrà com obligació el mateix número de hores de descans a les treballades.

Entre jornades nocturnes ha d'haver-hi un descans obligatori de 11 hores abans de tornar a la jornada laboral.

Cada 270 hores treballades en període nocturn es tindrà una nit de descans compensatòria obligatòria, i fins a 6 nits que poden ser compensades amb una indemnització.

Les hores nocturnes treballades es pagaran un 20% més del sou base.

Els treballadors nocturns disposaran sempre d'un transport que pugui utilitzar per desplaçar-se fins al seu domicili per qüestions familiars i socials. També aquest pot rebutjar l'assignació d'un torn de nit sense falta negativa o amb motiu d'acomiadament, alhora sempre pot demanar canvis d'un dia de feina, prèviament justificat.

Els treballadors que sol·licitin la realització de horari nocturn de manera voluntària tenen prioritat en l'assignació de categories professionals en la empresa.

Els treballadors nocturns seran sotmesos a controls mèdics especials cada 6 mesos per a vetllar la seva salut i qualitat de vida. A més es beneficiaran de la mateixa manera que els treballadors diürns dels plans de formació de la empresa, realitzant la formació en hores especials convingudes.

En cas de maternitat, el treballador podrà demanar canvi al torn diürn i si la empresa no oferta llocs en aquesta franja horària, sol·licitar-lo en un altre empresa.

CONVENI VETERINARI UNIVERSITAT CORDOBA:

Jornada laboral:

La jornada anual màxima dels treballadors serà de 1800 hores anuals, establint com a mòdul setmanal de referència de 40 hores setmanals. La jornada serà preferentment continuada, exceptuant que per aquelles raons del servei hagi de ser partida (aquella on existeixi un descans ininterromput d'una duració mínima d'una hora).

Descans:

Jornades partides: descans de 15 minuts durant la jornada i un mínim de 12 hores entre el final de la jornada i el començament de la següent. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou hores diàries.

Descans mínim setmanal obligatori, acumulable per períodes fins de 14 dies, de dia i mig ininterromput que, comprendrà la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge.

El treballador amb previ avís i justificació, pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració, per motius que no puguin resoldre's fora de les seves hores laborals i exclusivament pel seu temps estrictament necessari.

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2 dies pel naixement de fills o mort, accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica de parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- 1 hora d'absència del treball per lactància a fills menors de nou mesos o reducció de mitja hora de la jornada laboral diària del pare o la mare.
- Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part.
- Quan la impossibilitat del treball sigui més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'estatut dels treballadors.

Nocturnitat:

Es considera treball nocturn el treballat entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

La jornada de treball nocturna no podrà excedir a les 8 hores diàries de mitja, en un període de referència de 15 dies. Aquests treballadors no podran realitzar hores extraordinàries.

Vacances:

El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensació econòmica, serà de 30 dies naturals. Las vacances es realitzaran per anys naturals i el primer any només es tindrà dret a la realització de la part proporcional treballada.

Els períodes de vacances es fixaran de comú acord entre l'empresari i el treballador. En cas de desacord entre les parts quedarà en mans de la comissió paritària creada en aquest conveni.

Salari base:

El salari base és la retribució assignada a cada treballador per la realització de la jornada ordinària de treball, inclosos els períodes de descans computables com de treball, en funció del grup de treball professional al qual pertanyi, establert en l'Annex I del conveni.

Las pagues extraordinàries, que seran dos a l'any per un import de cada una d'elles de una mensualitat de salari base, es percebran incloses en el sou mensual.

Amb independència del salari, durant 11 mesos, els treballadors tindran dret a rebre un plus extrasalarial de transport que s'estableixi en l'Annex I del conveni.

Urgències / Guàrdies:

Les hores complementàries de guàrdia podran ser compensades, mitjançant la seva retribució monetària equivalent al nombre de les efectivament realitzades, segons la taula de retribucions d'aquest conveni, o en temps de descans, d'acord amb les necessitats organitzatives del centre de treball prèviament justificades i, en aquest últim cas, a cada hora complementària li correspondrà una l'altre d'inactivitat.

Plus de diumenges i festius:

Les hores treballades, en jornada ordinària de treball, en dia festiu inter-setmanal o diumenge que no tinguin descans compensatori, s'abonaran:

- Diumenges amb un 50% de recàrrec sobre el valor de la hora ordinària segons les taules de l'Annex I del conveni.
- Festius amb un 80% de recàrrec sobre el valor de la hora ordinària segons les taules de l'Annex I del conveni.

5.3 Altres iniciatives per a la millora del sector a Espanya

A València:

Des de la **província de València** un grup de més de 30 persones, està movent la creació d'un **conveni col·lectiu** que reguli les condicions laborals **en centres veterinaris**: hores extra, hores màximes de nit, vacances, dies de permís i d'assumptes propis, excedències, honoraris per nocturnitat, descans després de les guàrdies, seguretat en el treball, funcions i salari d'auxiliars i veterinaris, personal de neteja, entre d'altres, segons experiència i antiguitat, i un llarg etc. Hi haurà també una comissió que controli el compliment del conveni, a la que es podrà denunciar el més mínim incompliment.

Quan es negociï i s'aprovi, serà d'obligat compliment per a **tots els centres de la província**. En qualsevol de les situacions en què es trobi la empresa veterinària, el contractant haurà de

complir igualment el conveni.

El problema és que es necessita una **associació empresarial**, per a portar a terme la negociació del conveni, que tingui una **representació superior al 10% del total de clíniques de la província** i que tinguin, en conjunt, **més del 10% de treballadors del sector**, en el cas de València, aquest 10% són unes **30 clíniques**. S'ha de trobar 30 clíniques (amb treballadors) que estiguin **disposades a associar-se i a firmar aquest conveni col·lectiu**. Actualment ja n'hi ha 20 d'associades. En cas de firmar-se el conveni, **altres províncies podran adherir-se amb relativa facilitat**.

A Madrid:

Una reunió convocada pel Col·legi de Veterinaris de Madrid, el passat 21 de maig, en la que van participar mig centenar de col·legiats ha servit per a que un grup de professionals decideixi posar en marxa una associació de veterinaris assalariats que servirà de interlocutora en la **negociació del conveni col·lectiu**.

La reunió tenia com a objectiu debatre la necessitat de que es creï una associació de veterinaris assalariats, i un altre d'empresaris, que serveixi per a negociar i vigilar el compliment d'un conveni laboral pels veterinaris clínics. Que amb el temps, pot arribar a convertir-se en el primer sindicat de veterinaris treballadors.

L'objectiu bàsic es **promoure i dignificar la figura del veterinari treballador**, assumint-lo com a part clau en el camí cap a l'excel·lència de la professió veterinària. Existeixen un gran número de carències en quan a la retribució salarial, horaris, conciliació de la vida laboral i familiar, formació continuada, imatge davant la Societat, etc. que són molt importants i afecten a gran número de veterinaris.

Les funcions d'aquesta nova associació seran varies, les més importants inclouen:

- **Protegir al treballador veterinari**. Per tant, serà necessari formar-lo en qüestions relatives al dret laboral.
- **Vetllar pel compliment dels drets així com les obligacions dels treballadors veterinaris**, promovent l'adquisició de la consciència del fet que un veterinari format i informat és un veterinari protegit.

Llista Blanca de Clíniques veterinàries

Han estat varies les persones que han suggerit en un *blog* sobre precarietat laboral veterinària

una **Llista Negra de Clíriques veterinàries**, la qual englobaria clíniques en les que s'explota a la gent i que no compleix amb la llei. El *Colectivo de Veterinarios Mal Asalariados* no pot assumir encara el paper de denunciar a aquells que realitzen els fraus que es produeixen en la professió, únicament pot fer públiques denúncies ja interposades. S'ha de tenir en compte que les denúncies anònimes desprestigiant a una clínica o un professional serien massa semblants a les denúncies que es realitzaven davant el Tribunal de la Inquisició, perquè no tenen validesa, podent ser utilitzades de forma malintencionada.

Per contra, es proposa l'elaboració d'una **Llista Blanca de Clíriques Veterinàries**, en la qual figurin les clíniques en les quals:

- Els seus treballadors no siguin explotats.
- Es paguin les hores extres, vacances, nocturnitat, guàrdies.
- El total d'hores de treball no sigui superior a 40 hores setmanals.
- Facin un contracte de treball en el qual figurin les condicions reals en les que es treballa a la clínica (sou, horari, lloc de treball, dies lliures).
- Es compleixin les normes de seguretat laboral.
- En definitiva, que compleixi la llei.

Esperem que no es quedi buida la llista.

Recollida de signatures per a sol·licitar un conveni col·lectiu

En l'article 16 de l'Estatut de l' *Ilustre col·legio de Veterinarios de Madrid* es parla dels drets dels col·legiats. Un d'ells és el següent:

“g) Proponer a la Junta de Govern, mitjançant un escrit motivat per totes les iniciatives que estimin transcendents per a la professió i elevar les queixes fonamentals de fets o actes que vagin en perjudici seu, del Col·legi o de la professió”

Es considera el conveni col·lectiu per a clíniques veterinàries com una iniciativa transcendent per a la professió. Des del fòrum del *Colectivo de Veterinarios Mal Asalariados* es proposa la recollida de signatures per a recolzar aquesta iniciativa davant la *Junta de Gobierno del Colegio de Veterinarios de Madrid*.

*En cas de que la Junta de Gobierno del Colegio de Veterinarios de Madrid faci cas omís de la petició es pot sol·licitar una **Asamblea General Extraordinària de Col·legiats**, en la qual es proposi la **creació del conveni col·lectiu**, fent ús del dret del col·legiat:*

“h) Sol·licitar de la Junta de Gobierno la celebració de Assemblees Generals Extraordinàries de col·legiats sempre que ho sol·licitin al menys un 25 % de col·legiats que integrin el cens electoral”

5.4 Esborrany del conveni a la província de Barcelona.

5.4.1 Situació actual

El 1999 uns quants treballadors amb certes inquietuds sobre la situació laboral de la professió decideixen associar-se per a formar l'Associació de Joves Veterinaris (AJV), amb la finalitat principal de promoure la creació del conveni. Era una associació de veterinaris joves d'esperit a qui preocupava el futur i el present de la professió.

El 19 de febrer de 1998 té lloc una reunió de la Junta de Govern del COVB (Col·legi Oficial de Veterinaris de la província de Barcelona) amb una representació del col·lectiu de joves veterinaris, el motiu de la qual era expressar el malestar de part dels veterinaris que exerceixen la professió als centres d'atenció als animals de companyia (hospitals, clíniques, centres veterinaris, criadors, botigues, etc.,).

Van començar a treballar en la creació del conveni col·lectiu, prenent com a base diferents convenis, com el Conveni francès de Clínica de petits animals i exòtics, o el de protètics dentals aquí a BCN, per fer un primer esborrany. En aquell moment no hi havia patronal, i es necessitaven veterinaris empresaris que confiessin també en la conveniència de tenir un conveni. Que creguin que tenir un reglament de funcionament de les empreses del sector veterinari a nivell laboral afavorirà les relacions entre caps i treballadors. Unes normes clares que regulin els torn de treball, les guàrdies, els descansos, les categories laborals, i que evitin l'aparició de conflictes degut a la carència d'una normativa clara i adaptada al nostre sector. Amb el temps l'associació AJV va acabar desintegrant-se, ja que per poder negociar un conveni és imprescindible que hi hagi una associació patronal amb qui poder negociar, la qual en aquella època encara no existia, ni tampoc l'existència d'empresaris disposats a organitzar-la.

Cap el 2008, es va tornar a intentar, on uns quants veterinaris assalariats, treballant de forma assembleària, van fer un nou esborrany de conveni.

A l'octubre de 2009 es convoca una *SESSIÓ INFORMATIVA SOBRE EL PROJECTE DE CREACIÓ D'UN CONVENI COL·LECTIU REGULADOR DEL SECTOR DE LA CLÍNICA DE PETITS ANIMALS I ANIMALS EXÒTICS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA*.

El COVB informa als seus veterinaris col·legiats que un grup de veterinaris treballadors s'ha reunit per promoure l'aprovació d'un conveni col·lectiu d'aquest sector.

Per això, i per tal d'informar d'aquest projecte, aquest grup convoca als veterinaris clínics de petits animals treballadors per compte aliena a la sessió informativa que tindrà lloc al saló d'actes cedit pel COVB el proper dia 15 d'octubre de 2009 a les 21.30 hores, amb la següent ordre del dia:

Primer .- Exposició a càrrec dels convocants de les tasques dutes a terme fins al dia d'avui per promoure la creació d'un conveni col·lectiu regulador del sector de la clínica de petits animals.

Segon .- Presentació de l'esborrany de conveni col·lectiu elaborat per regular el nostre sector per dignificar la nostra professió.

Tercer .- Exposició dels tràmits pendents per seguir treballant en aquest projecte i situació actual de les negociacions amb la patronal.

Quart .- Precs i preguntes.

Cinquè .- Designació dels membres del grup de treball format per veterinaris clínics treballadors per compte aliena que col·laboraran en aquest assumpte.

Com a promotors d'aquest projecte hem dedicat moltes hores de feina perquè aquesta reunió sigui possible, i hem d'agrair la col·laboració del nostre Col·legi que ens ha facilitat sempre la feina.

Alejandro Martínez Requena col·legiat 3429

Belen Barrantes Guillén col·legiat 3120

Dante Martin Martin col·legiat 2623

Enric Lamela Vázquez col·legiat 2832

Manel Risco Lopez col·legiat 2973

Rocio Leiva Amezcua col·legiat 3715

Susanna Rodrigo Castillo col·legiat 2979

Per part del col·legi de Barcelona (COVB), van contactar amb veterinaris empresaris de Barcelona, per ajudar-los a formar una associació empresarial, que finalment es va constituir l'any 2009, després de nombrosos entrebancs. La qüestió principal era que a molts veterinaris

empresaris no els hi interessava negociar cap conveni, ja que sense conveni la professió es regeix per l'estatut dels treballadors, que no deixa de ser una llei de mínims.

A mitjans del 2009 es mantenen algunes reunions amb membres de diversos sindicats, que assessoren sobre diferents temes, i per altra banda l'associació patronal comença a créixer i sembla que en poc temps tindrà la suficient representativitat per poder començar a negociar (gràcies en bona part a la Núria Tabares, presidenta de l'associació, que va posar tots els seus sentits en que la patronal creixi).

Al maig del 2011 es celebren noves eleccions, on els empresaris escollen com a representant per a la negociació del conveni a Hèctor Arias (Propietari de l'Hospital Veterinari de Montjuïc de Barcelona). Però els terminis per fer el traspàs de poders de l'anterior junta s'allarguen més del que estava inicialment previst, i encara no s'ha pogut fer cap reunió amb ells

Per part dels treballadors compten amb el recolzament dels dos sindicats majoritaris, CCOO i UGT, que són els que negociaran el conveni amb la Patronal en nom dels veterinaris assalariats quan arribi el moment (per llei el primer cop que es fa un conveni han d'estar implicats els sindicats majoritaris).

Actualment la negociació es troba en un punt mort, ja que a la patronal avui dia estan aclarint una sèrie de temes interns i de moment no podem començar a negociar, però s'espera que en algun moment engeguin les negociacions.

(Extret de les entrevistes amb Dante Martin i Joana Curto)

Durant la realització d'aquest treball, a inicis de Gener, el Col·legi Oficial de Veterinaris de Barcelona ha emès una circular informant sobre la primera reunió de la Patronal, amb el nom de Associació empresarial veterinària convocant als empresaris de clíniques veterinàries de Barcelona a una Assemblea General el dia 24 de Gener de 2013 a les 14h a la seu del COVB per tal de tractar la petició dels treballadors de negociar un conveni col·lectiu amb la fi d'assolir un nombre de membres suficient per a ser representatiu (veure Annexes).

També ha quedat pendent poder comentar amplament els resultats obtinguts de l'enquesta realitzada a més de 500 veterinaris de la província de Barcelona, portada a terme pels treballadors que s'estan mobilitzant pel conveni laboral. En unes setmanes les dades seran publicades al COVB.

Clínica Veterinària de Petits Animals i Exòtics

Situació del mercat laboral en el sector de la Clínica Veterinària de Petits Animals i Exòtics

Aquesta enquesta pretén donar una visió real de la situació laboral dels professionals veterinaris de la clínica de petits animals i exòtics. L'enquesta consta de 29 preguntes, i porta entre 5 i 10 minuts emplenar-la. Totes les dades són tractades de manera totalment CONFIDENCIAL, respectant l'anonimat de tots els participants. Els resultats seran publicats de forma oberta i accessible per a tots els professionals veterinaris un cop revisats els resultats. Agradiríem que només la realitzeu un cop, responnent amb sinceritat. Per a qualsevol suggerència o observació, contacte amb el nostre grup a través del correu electrònic proconveniveterinari@gmail.com. Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

Esta encuesta pretende dar una visión real de la situación laboral de los profesionales veterinarios de Clínica de Pequeños Animales y Exóticos. La encuesta consta de 29 preguntas, y lleva entre 5 y 10 minutos completarla. Todos los datos son tratados de manera totalmente CONFIDENCIAL, respetando el anonimato de todos los participantes. Los resultados serán publicados de forma abierta y accesible para todos los profesionales veterinarios, una vez revisados los resultados. Agradeceríamos que sólo la realizases una vez, respondiendo con sinceridad. Para cualquier sugerencia u observación, no dudes en ponerte en contacto con nuestro grupo a través del correo electrónico proconveniveterinari@gmail.com. Muchas gracias por su colaboración.

Tot i així hem pogut obtenir alguns resultats importants gràcies a l'entrevista realitzada amb la Joana Curto, una de les persones implicades en la lluita contra la precarietat del sector de la clínica Veterinària de petits animals i exòtics. Xifres tan significatives com que al voltant d'un 60% dels professionals cobren menys de 1300 euros al mes, i que d'aquests un 63% cobra una part del sou en negre. Aquest alt percentatge de frau, un 50% o menys del sou és en negre, un 8% té més d'un 50% en negre i un 2% ho cobra tot en negre (és a dir que no té contracte). Únicament un 38,3% dels enquestats els hi consta tot el sou en nòmina.

Només amb aquestes dades podem valorar l'estat remuneratiu de la professió, la qual indica, juntament amb el nombre d'hores realitzades o d'altres activitats fraudulentament, que la professió de la Clínica Veterinària de Petits Animals i Exòtics es troba en decadència en l'actualitat.

5.4.2 Punts claus de l'esborrany.

La creació i formalització de l'esborrany del conveni veterinari de Barcelona ha pres alhora altres models de convenis elaborats anteriorment i a més, s'ha de tenir en compte que altres comunitats autònomes properes estan profunditzant i lluitant per la formalització de convenis específics veterinaris, com és la comunitat de Madrid, València, Córdoba, entre d'altres; situació que dóna pressió i consciència de la necessitat de la formació d'aquests convenis.

L'esborrany del conveni col·lectiu de clíniques veterinàries de Barcelona ha estat elaborat per a regular el aquest sector i donar prestigi a la professió. Tenint en compte els diferents articles redactats, és oportú posar èmfasi en els punts que manquen actualment en la vida laboral dels veterinaris:

Jornada laboral:

La jornada laboral d'aquest conveni encara no està establerta. Actualment està regulat per l'estatut dels treballadors, però el grup de veterinaris col·legiats està treballant per a determinar unes hores anuals per als treballadors en el torn de dia i per als del torn de nit.

La remuneració de la jornada laboral, en funció de la categoria professional queda reflectida a l'annex II del conveni. El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada laboral per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes s'estableixi en la negociació col·lectiva o en l'acord en el que s'arribi amb l'empresari respectant, en tot cas, el previst en aquella.

Guàrdies:

Els treballadors podran fer una jornada complementària que sumada a la jornada ordinària no excedirà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput quadrimestral.

Atenent al present Conveni es considerarà guàrdia al període de temps inter-setmanal des de les 21 hores fins a les 9 hores i des de les 14 hores del dissabte fins a les 9 hores del dilluns. La jornada complementària no tindrà en cap cas consideració de jornada extraordinària. La remuneració de les guàrdies de nit, de diumenge i de dies festius queda reflectida a l'annex II d'aquest conveni.

Reten:

Els treballadors que realitzin retens estan obligats a realitzar períodes de descans. No es podran realitzar més de 7 dies consecutius de retén, i en el còmput total mensual no es podran superar un terç dels dies naturals. Aquest període de temps no computa com a treball efectiu, llevat que la seva presència física en el centre sigui requerida, i per l'exacta durada d'aquesta. En aquest cas, aquest temps computarà com a hores guàrdia, és a dir, jornada complementària. La remuneració pels períodes de retén queda reflectida a l'annex II d'aquest conveni.

Diumenges i festius:

Es garanteix a tot el personal afectat per aquest conveni gaudir de 2 de cada 4 diumenges. Les hores treballades en dia festiu inter-setmanal que no tinguin descans compensatori, s'abonaran amb un 75% de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària.

Vacances:

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de descans retribuït a l'any. Tots els treballadors tindran dret a gaudir de 15 dies naturals consecutius de vacances durant els mesos de juny, juliol, agost o setembre i si el treballador no pot gaudir d'un mínim de 15 dies naturals durant aquests mesos, per causa no imputable al mateix, tindrà dret a un increment sobre el període de vacances de trenta dies naturals, consistent en cinc dies hàbils, que seran gaudits en la forma i condicions que, de mutu acord, fixin en cada centre de treball l'empresari i els treballadors afectats. En el cas que el treballador de forma voluntària accedeixi a realitzar més de 15 dies naturals de vacances fora del període comprès entre els mesos de juny i setembre de cada any, l'empresari no es veurà amb l'obligació de fer un increment sobre el període de vacances de 30 dies naturals.

El fraccionament de les vacances s'establirà de comú acord entre l'empresa i el treballador, o en cas d'existir, els representants dels treballadors, amb dos mesos d'antelació, com a mínim.

En aquells casos en que les dates establertes per gaudir de vacances coincidissin en tot o en part amb el període d'incapacitat temporal per maternitat o paternitat, accident de treball, malaltia comuna o professional, els esmentats períodes de baixa no disminuirien el dret a les vacances. Les vacances començaran sempre en dia laborable per al treballador.

Festes de Setmana Santa i Nadal:

Els treballadors tenen dret a 1 dia festiu per Setmana Santa i un altre per Nadal. Tots 2 dies s'han de gaudir durant la Setmana Santa o en la Setmana de la festa de Nadal. Per raons organitzatives es poden gaudir aquests dies de festa fora d'aquest període, però dins de les 2 setmanes anteriors o posteriors a la Setmana Santa o Nadal. Si el gaudir d'aquests dies festius dins els períodes esmentats no és possible, s'ha de compensar econòmicament o amb un altre dia de descans tal i com les altres festes inter-setmanals.

Interrupció per descans:

Entre jornada i jornada de treball haurà un descans ininterromput de 12 hores com a mínim.

El treballador tindrà dret a un descans mínim setmanal, acumulable de fins a 14 dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda de dissabte o, si escau, el matí de dilluns i el dia complet del diumenge.

El personal que fa un horari continuat de 12 hores té dret a 45 minuts de descans retribuït dins la seva jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

El personal que fa un horari continuat de més de 5 hores té dret a un descans retribuït de 20 minuts dins la jornada diària, que serà considerat com a treball efectiu.

Permisos:

Hi ha tres dies per afers propis, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte al qual el treballador no ha d'aportar cap justificant. El treballador ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat en casos d'urgència.

Quinze dies naturals per matrimoni acumulables al període de vacances.

Dos dies pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador hagi de fer un desplaçament a tal efecte, el termini serà de quatre dies.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a que arribi amb l'empresari.

Per trasllat de domicili habitual, el permís és d'1 dia.

També s'han de concedir els permisos necessaris per a concórrer a exàmens de 10 dies per any natural. El treballador gaudeix d'aquest permís el dia natural en què té l'examen, si presta serveis al centre de jornada diürna. Si treballa al torn de nit, gaudeix del permís la nit abans del dia de l'examen.

Salari de conveni:

Les retribucions del present conveni, seran les que es fixen en les taules salarials adjuntes (Annex II).

S'aplicarà a la taula general existent i amb efectes des de l'1 de gener de XXX l'increment de l'IPC previst pel govern per al conjunt nacional total.

Els imports assenyalats a les taules s'entenen referits a la jornada completa del conveni, percebent-se a prorrata en altre cas.

Festius: En el cas de coincidir un festiu en diumenge, prevaldrà el plus de festiu sobre aquest. El festiu és percebrà només en servei actiu, no es cobrarà ni en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna, ni en període de vacances o permisos.

Hores extraordinàries: Quan siguin retribuïdes ho seran amb un 25% sobre el valor de l'hora ordinària. Es recorda a les empreses i als treballadors que el límit legal establert per a la realització d'hores extraordinàries és de 80 hores l'any.

Pagues extraordinàries de juny i desembre: Les 2 gratificacions extraordinàries respectives, equivalents al valor d'una mensualitat del salari de conveni, s'han de pagar els mesos de juny i desembre a tots els treballadors afectats per aquest conveni.

Plus distància: Les empreses han de pagar al personal que resideix fora del municipi on s'ubica el centre de treball, l'import dels viatges que fa amb els mitjans habituals de transport públic. Quan no hi hagi transport públic entre el municipi de residència del treballador i el del centre de treball, s'abonarà l'import de 0,25€ per quilòmetre, prenent com a referència la distància oficial entre municipis. Si un treballador resident al municipi on s'ubica el centre de treball canvia la seva residència a un altre municipi, no té dret a aquest plus. La percepció del plus de distància és incompatible amb la del plus de transport.

Dietes: El treballador ha de rebre dieta completa en cas que pernocti fora de casa seva.

Plus nocturnitat: Consistirà en un 25% del salari Aquest plus s'abonarà proporcionalment a les hores treballades en el període comprés entre les 21 hores i les 9 hores, llevat que el salari s'hagi establert atenent a què el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa. En l'esmentat annex XXX, es reflexa el plus de nocturnitat en valors mensuals i jornada completa en horari nocturn.

Festius especials (Nadal i Cap d'Any): Percebran un plus econòmic en les següents condicions:

- Si es gaudeix de descans compensatori, serà del 100 % sobre el valor del dia.
- Si no es gaudeix de descans compensatori, serà del 100 % del qual li correspon cobrar.

Rebut salaris. És una obligació ineludible que es confeccionin els rebuts de salari en els models oficials o en els substitutius degudament autoritzats. Aquests rebuts han d'indicar conceptes retributius meritats pel treballador, degudament desglossats, i han d'especificar les retencions aplicades i les prestacions de la Seguretat Social pagades, i també les bases per les quals es cotitza a la Seguretat Social. Cal lliurar-ne el duplicat al treballador.

5.4.3 Proposta de millora del conveni i conclusions.

Comparant els diferents models europeus i estatals, a més d'altres sectors, com són els odontòlegs, metges i infermers, es pot profunditzar més en l'esborrany del conveni català i trobar millores en alguns dels punts esmentats anteriorment. Aquests models prioritza molt els horaris nocturns i dona molts compensacions i qualitat laboral, cosa que seria molt important incloure-ho en el nostre conveni:

- Establir un màxim d'hores de guàrdies nocturnes, prohibint el superar les jornades de més de 12 hores diàries, sobretot en caps de setmanes.
- Obligació a fer descans cada 6 hores, sobretot en períodes de guàrdies i nocturnitat.
- Oferiment d'un confort obligatori per a l'estància dels treballadors durant la nit.
- Considerar com a treballador nocturn al realitzar jornades de 3 hores diàries o 22 hores al més, o almenys donar un mínim d'hores.
- Oferir la possibilitat sempre de manera obligatòria un transport individual per al treballador per a poder desplaçar-se al seu domicili durant la jornada de guàrdia o

nocturnitat per qüestions familiars o socials, si el seu lloc de treball no està al seu municipi de residència.

- Donar la possibilitat del treballador a negar-se a la jornada nocturna sense ser acomiadat de l'empresa i sempre tenir el dret a demanar canvis.
- Els treballadors nocturns voluntaris a la jornada nocturna tinguin més prestigi i prioritat per passar a millors càrrecs.
- Realitzar controls mèdics cada 6 mesos als treballadors de jornada nocturna.
- Donar la possibilitat de demanar un canvi a horari diürn o si la empresa no té oferta d'aquest torn, canviar d'empresa durant la maternitat en treballadors nocturns.
- Oferir uns sous dignes, tenint en compte la categoria laboral i l'experiència professional. En el conveni els veterinaris es classifiquen segons responsabilitats, anys d'experiència i els hi correspon una quantia de sou específica. Els veterinaris de segona categoria necessiten dos anys d'experiència i el seu sou varia de (659 – 1054,49€) i no es podria considerar un sou digne, a més s'ha de tenir en compte que per arribar a aquest sou es necessita dos anys d'experiència, i aleshores, durant aquest temps no hi ha un sou prefixat mínim, i com a professionals llicenciats es té dret a un sou mínim digne preestablert.

Per l'altre banda, s'ha de tenir en compte que l'esborrany del conveni de Barcelona, al igual que la resta establerts a Europa, té moltes avantatges respecte a la situació actual del sector veterinari:

- Els plusos per nocturnitat (25%) i festius (20%). Actualment els veterinaris professionals no gaudeixen d'aquests mèrits obligatoris, i es realitzen torns de nit, festius i guàrdies sense arribar a aquesta compensació fixada en el conveni.
- Molts dels treballadors del sector veterinari realitzen hores extres sense ser retribuïdes, en el conveni s'obliga a ser retribuïdes un 25% més del que es paga la hora convencional, a més no han d'excedir de les 80 hores i es prohibeix realitzar hores extres en torns nocturns, cosa que actualment es realitza.
- Les pagues extraordinàries són obligatòries per tots els treballadors del sector, i actualment no tots gaudeixen d'aquest abonament.

- Les guàrdies no poden ser superiors a les 24 hores, ni excedir del 48 hores setmanals.
- Es obligatori el plus per distància i per dietes.

Finalment, si l'esborrany del conveni de clíniques veterinàries de Barcelona es formalitza, els treballadors del sector tindran moltes avantatges respecte a la situació actual, però alhora s'ha de tenir en compte que cal una revisió d'aquest i profunditzar més els drets que inclou la feina d'un veterinari. Perquè si a nivell Europeu ho han aconseguit i gaudeixen d'unes condicions laborals i qualitat de vida millor, aquí també hi ha viabilitat d'aconseguir els mateixos objectius.

6. RESULTATS OBTINGUTS EN LES ENQUESTES

6.1 Objectiu i disseny de la enquesta.

S'ha dissenyat una enquesta per tal de conèixer, a grans trets i de la forma més objectiva possible, la situació laboral i l'opinió de les persones relacionades amb la veterinària a la clínica de petits animals. Per tant, amb aquesta finalitat, el *target* que hem escollit és: estudiants de veterinària d'últims cursos, Auxiliars Tècnics Veterinaris (ATV's) i veterinaris de la província de Barcelona. El nombre de persones enquestades ha estat 98.

El qüestionari està format per dues parts. La primera consta de preguntes que s'han considerat rellevants per conèixer les condicions laborals dels veterinaris i ATV's en actiu. Aquestes estan formulades per saber, de forma aproximada, el sou mensual i les hores treballades; també la realització o no de guàrdies i en cas afirmatiu si aquestes s'inclouen o no en el sou, és a dir, si cobren per elles diners extres no contemplats en el sou base. A més, és interessant preguntar als enquestats si alguna vegada han treballat de forma no remunerada, ja que aquest fet és bastant comú en el sector, entre altres motius per la manca de remuneració de les pràctiques.

La segona part de l'enquesta versa sobre el conveni laboral específic. L'objectiu era esbrinar si la gent estava al corrent del tema, és a dir, si sabia o no de la seva existència i si coneixia els motius pels quals encara no s'ha establert. També, quina era la seva opinió al respecte, és a dir si estaven d'acord o no amb la creació del conveni i quins eren els seus motius. En aquells que estan interessats s'ha preguntat fins a quin punt estarien disposats a mobilitzar-se per aconseguir-ho i quins aspectes consideren que ha d'incloure un conveni específic per a clíniques veterinàries.

Les preguntes s'han formulat donant opcions de resposta, ja que agilitzava la realització de l'enquesta, així com el seu anàlisi. La última qüestió és la única plantejada de forma oberta, per tal de que els enquestats poguessin expressar lliurement les seves opinions al respecte.

6.2 Model d'enquesta realitzada.

Edat:	Sexe:
<input type="checkbox"/> Estudiant	
<input type="checkbox"/> ATV	
<input type="checkbox"/> Llicenciat	Col·legiat: SI/NO

1. Si exerceixes la professió: quantes hores treballes a la setmana?

- ☐ < 20 hores setmanals
- ☐ 20 hores setmanals.
- ☐ 30 hores setmanals.
- ☐ 40 hores setmanals.
- ☐ > 40 hores setmanals.

2. Si exerceixes la professió: quin és el teu sou base?

- ☐ < 500€ mensuals.
- ☐ 500 – 1000€ mensuals.
- ☐ 1000 – 1500€ mensuals.
- ☐ 1500 - 2000€ mensuals.
- ☐ > 2000€ mensuals.
- ☐ NS/NC.

3. Si exerceixes la professió: fas guàrdies/urgències:

- ☐ SI
- ☐ NO

4. En cas de realitzar guàrdies/urgències, estan incloses en el sou?

- ☐ SI
- ☐ NO

5. Has treballat algun cop sense estar remunerat?

- ☐ Voluntariat
- ☐ Pràctiques
- ☐ Promeses que no arriben a terme...

6. Existeix un conveni laboral per a clíniques veterinàries de petits animals?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ No ho sé

7. Coneixes les raons per les quals encara no hi ha un conveni específic?

- ☐ SI
- ☐ NO

8. T'interessaria un conveni laboral dirigit a clíniques de petits animals?

- ☐ SI
- ☐ NO

9. En cas afirmatiu, per quins motius t'interessa?

- ☐ Vull un sou digne i acord amb la meva feina.
- ☐ No vull cobrar en negre part del sou.
- ☐ No em vull sentir explotat o infravalorat com a professional.
- ☐ Vull guanyar en qualitat de vida.
- ☐ Altres.....

10. Si no t'interessa, quins són els motius?

- ☐ Em va bé cobrar una part en negre
- ☐ Sóc empresari i no m'interessa, i em dic Hèctor/Vicenç/Artur.
- ☐ Estic conforme amb la meva situació laboral.
- ☐ Altres

11. Estaries disposat a mobilitzar-te per aconseguir-ho (col·laborar amb sindicats, recollir signatures, etc.)?

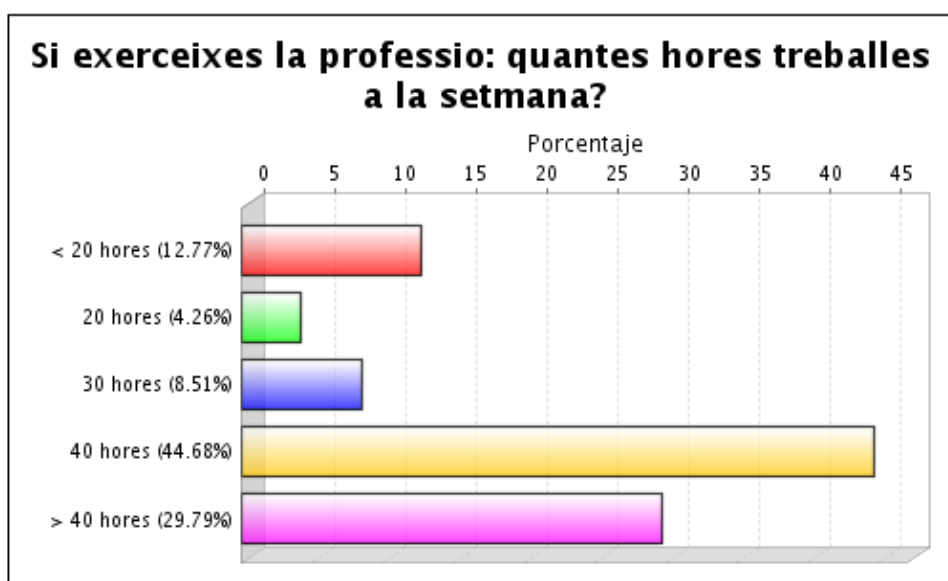
- ☐ Gens
- ☐ Una mica
- ☐ Bastant
- ☐ Molt

12. Què t'agradaria que es tingués en compte en el possible conveni de veterinària?

6.3 Anàlisi de les dades obtingudes mitjançant les enquestes.

1. Si exerceixes la professió: quantes hores treballes a la setmana?

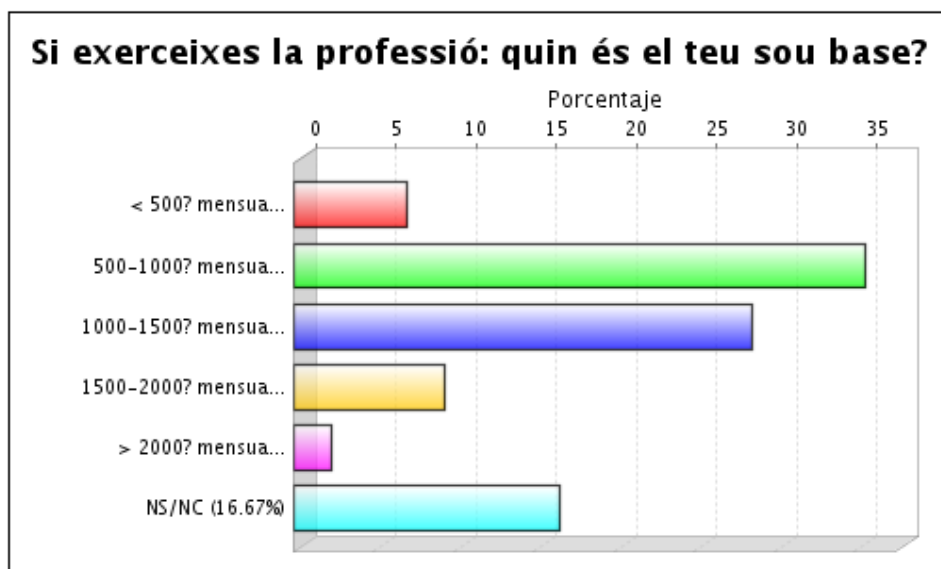
Com es pot observar en el següent gràfic, la majoria dels treballadors de clíniques veterinàries enquestats treballen 40 hores setmanals (44,68%). No obstant, el percentatge de persones que treballen més de 40 hores és força elevat (29,79%), ja que més d'una quarta part dels treballadors supera aquesta franja. La resta dels professionals enquestats, que tenen una jornada inferior (mitja jornada, jornada intensiva, etc.) representa el 25,52 %.



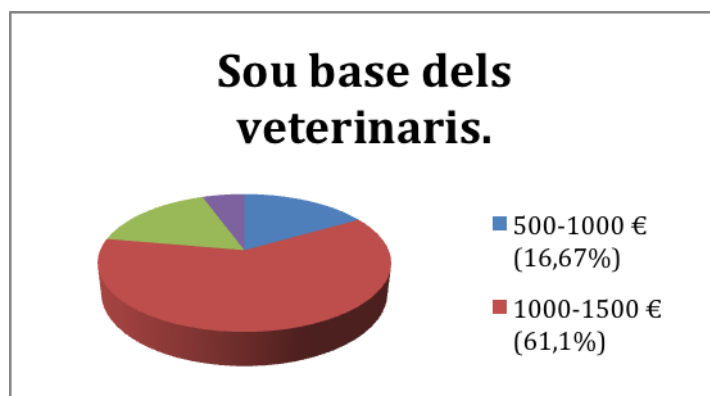
2. Si exerceixes la professió: quin és el teu sou base?

De forma general, aproximadament un 35 % (35,71%) dels treballadors de clíniques veterinàries enquestats tenen un salari base d'entre 500 i 1000 € mensuals. El 28,57 % tenen com a sou base entre 1000 i 1500 €. Aquells que cobren entre 1500 i 2000 € o més de 2000 € només representen el 9,52 i el 2,38 % respectivament.

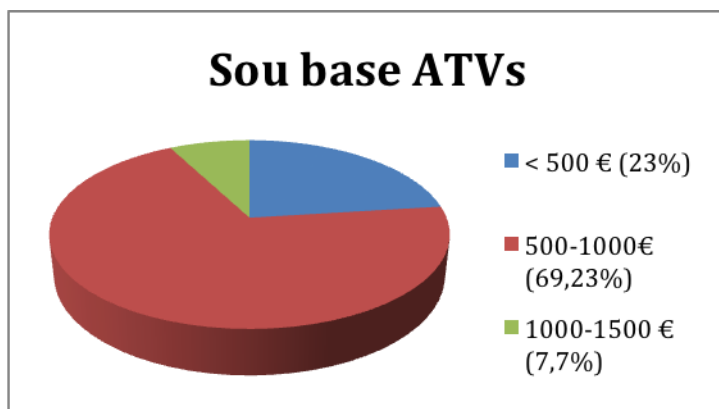
S'ha de tenir en compte que dins d'aquesta pregunta no es tenen en compte el número d'hores treballades, i és lògic que aquells que tenen estipulat en el seu contracte una jornada complerta cobrin més que aquells que només treballen a mitja jornada, tot i que com s'ha comentat anteriorment els que predominen són els primers. Per altra banda, es convenient fer una distinció entre veterinaris i ATV's, ja que són dos professions diferents que comporten diferent grau de responsabilitat.



Veterinaris: el 100% dels veterinaris enquestats treballa 40 hores o més i el seu sou base es distribueix de la següent manera:



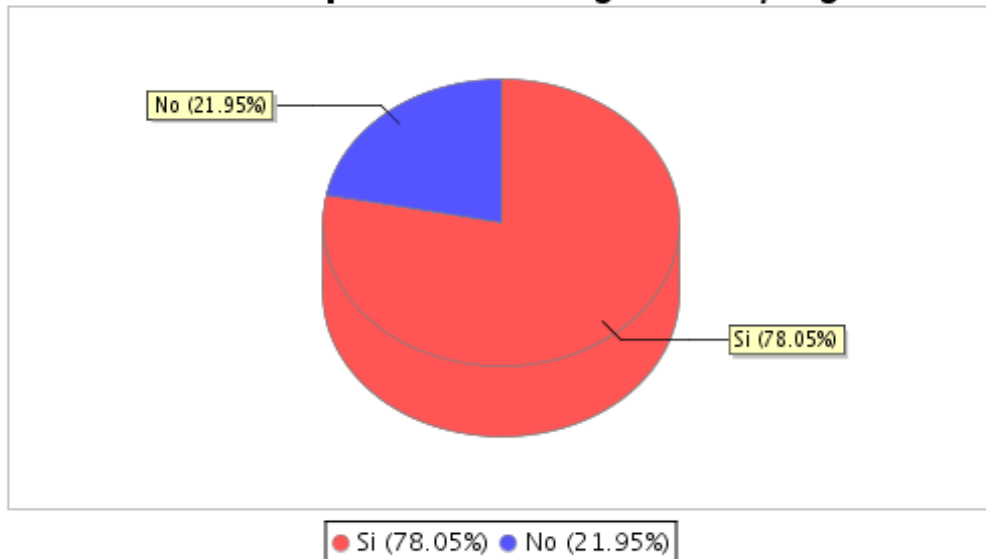
ATV's: S'observa que aproximadament la meitat dels auxiliars veterinaris enquestats treballen 40 hores setmanals, i l'altra meitat es reparteix d'una forma bastant variable. En general estan bastant correlacionats nombre d'hores treballades i salari. Els seus sous bases es distribueixen de la següent manera:



3. Si exerceixes la professió: fas guàrdies/urgències?

Com es pot observar en el gràfic, la majoria dels professionals enquestats fan guàrdies o atenen urgències (78,05%).

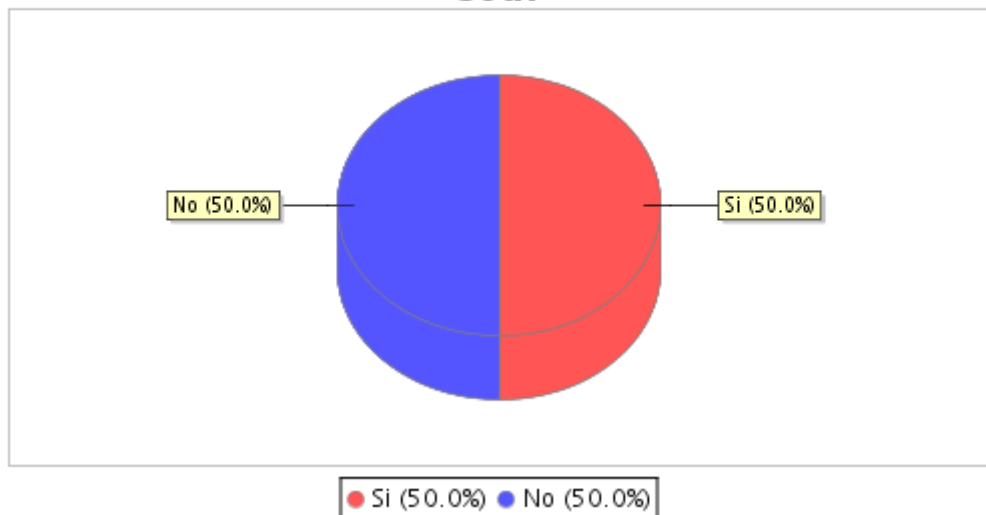
Si exerceixes la professió: fas guàrdies/urgències?



4. En cas de realitzar guàrdies/urgències, estan incloses en el sou?

Les respostes obtingudes a aquesta pregunta es distribueixen 50 % pel si i 50 % pel no.

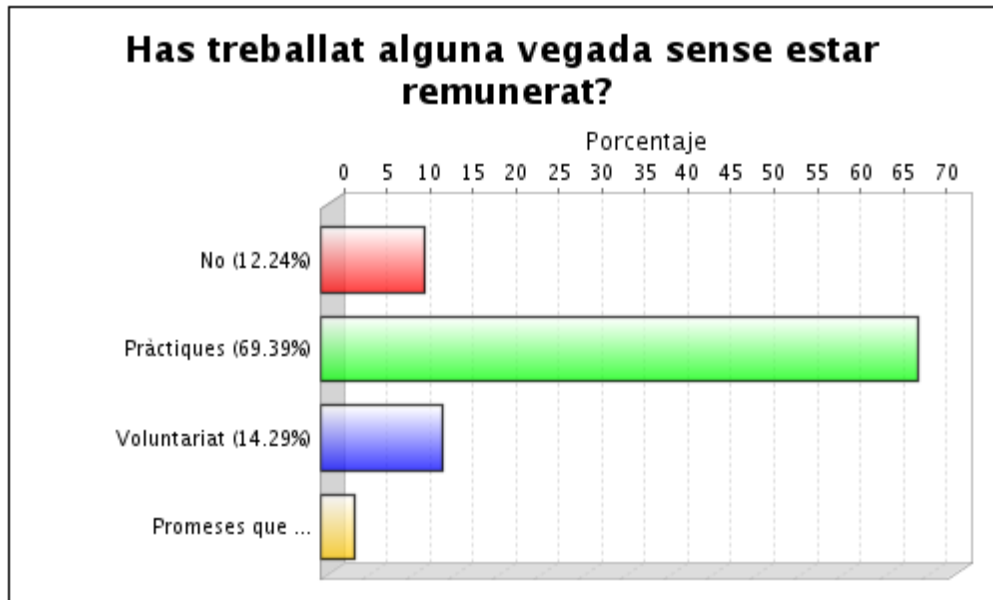
En cas de guàrdies/urgències, estan incloses en el sou?



5. Has treballat algun cop sense estar remunerat?

El 87,76 % dels enquestats ha treballat de forma no remunerada. Cal destacar que una gran majoria ho ha fet durant el seu període formatiu en l'àmbit pràctic, ja que com s'ha comentat anteriorment, les pràctiques del sector no solen tenir una compensació econòmica. El

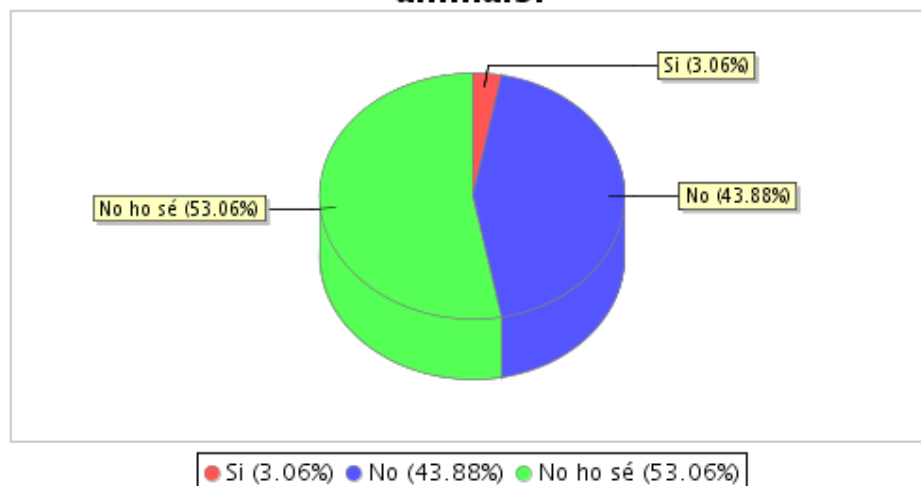
voluntariat representa un 14, 29% del treball remunerat que han realitzat els enquestats. S'entén per “promeses que no arriben a terme” el fet de que una persona hagi començat a treballar de forma no remunerada en una clínica, amb previsions de ser contractat més endavant, però que finalment no va ser així. Aquestes persones constitueixen el 4,08% dels enquestats.



6. Existeix un conveni laboral per a clíniques veterinàries de petits animals?

En el gràfic següent es pot observar, que més de la meitat dels enquestats no sap si existeix un conveni específic i al voltant del 3% creu que sí. Per tant, podem dir que només el 44, 88% està al corrent de la situació. Cal dir, que una part dels enquestats són estudiants de veterinària, que potser encara no han treballat mai en el sector.

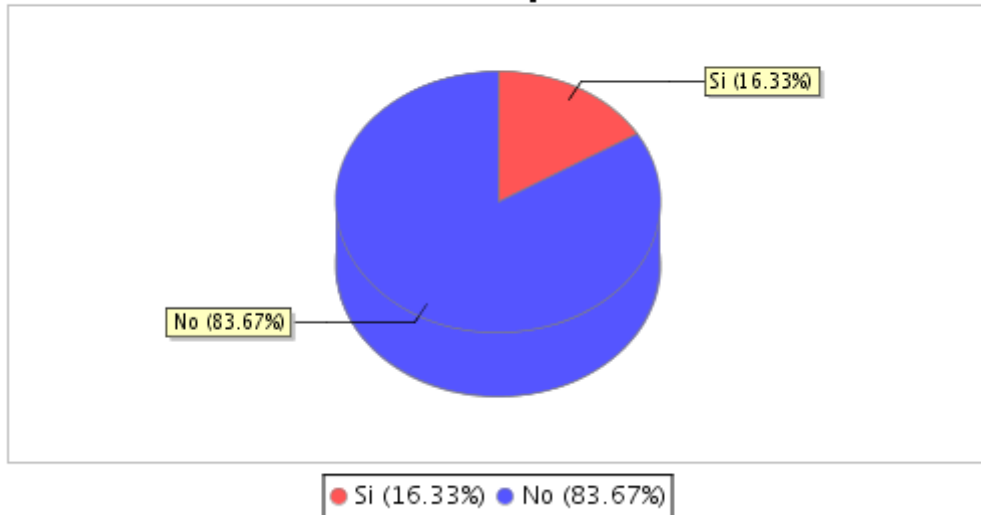
Existeix un conveni laboral per a clíniques de petits animals?



7. Coneixes les raons per les quals encara no hi ha un conveni específic?

Només el 16,33 % coneix els motius pels quals encara no hi ha establert un conveni laboral per a clíniques veterinàries. La resta (83,67%) no els coneix.

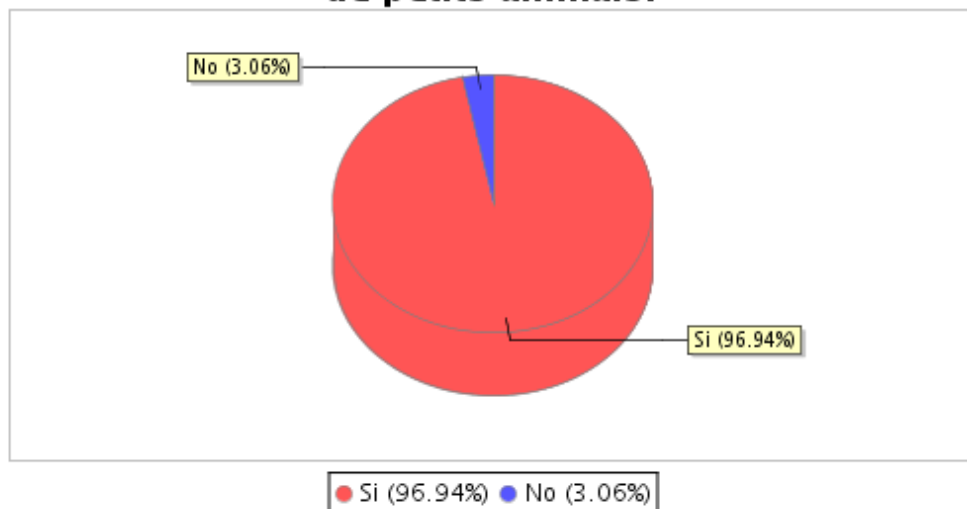
Coneixes les raons per les quals encara no hi ha un conveni específic?



8. T'interessaria un conveni laboral dirigit a clíniques de petits animals?

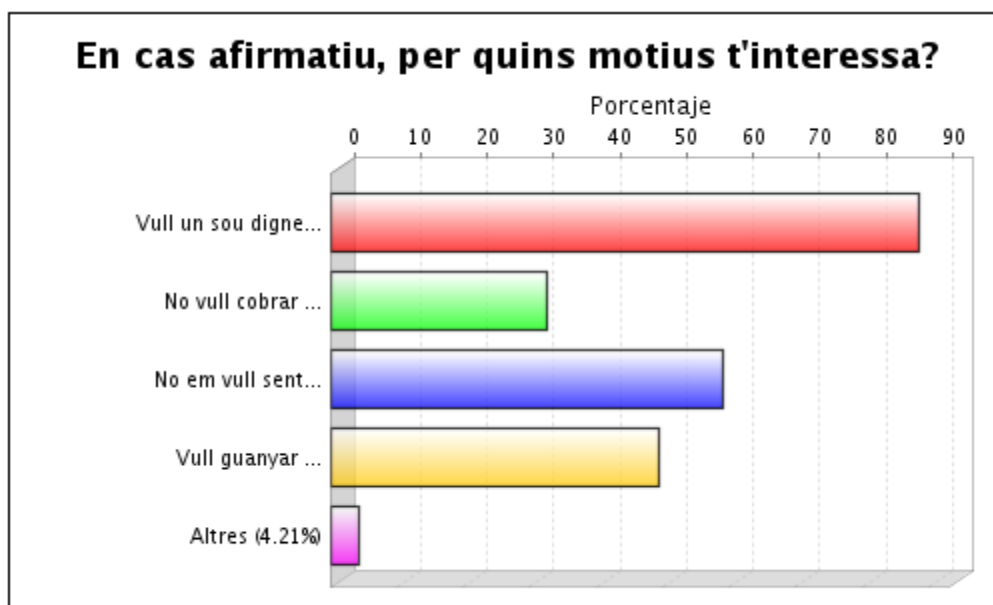
En el següent gràfic es pot veure que el 96,94 % dels enquestats estarien d'acord amb l'establiment d'un conveni laboral per clíniques veterinàries, mentre que només el 3,06 % té la opinió contrària.

T'interessaria un conveni laboral dirigit a clíniques de petits animals?



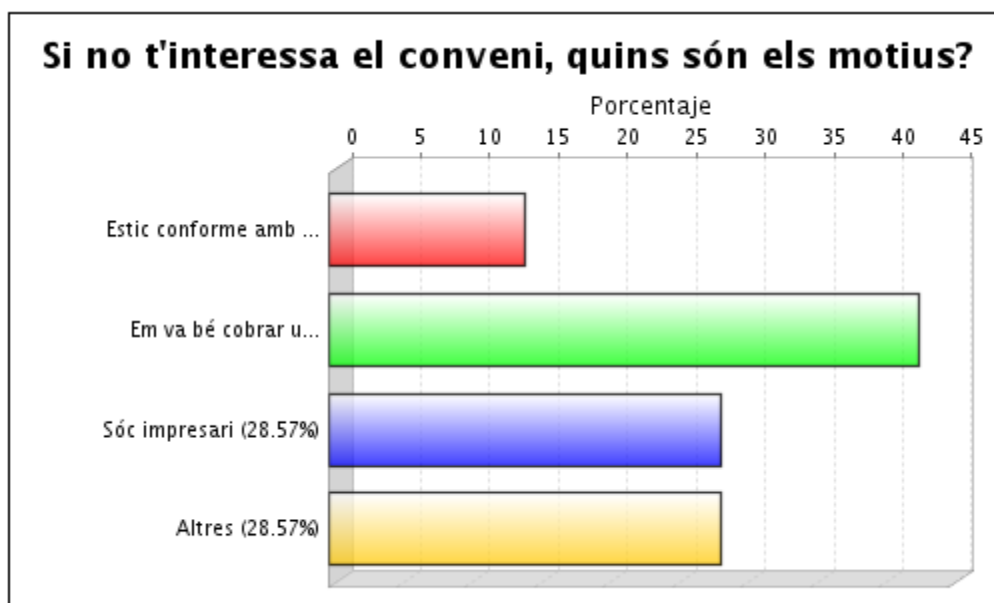
9. En cas afirmatiu, per quins motius t'interessa?

Aquesta pregunta permet opcions múltiples de resposta. Més del 85% dels enquestats vol un sou digne i acord amb la seva feina. Al voltant del 59 % no vol sentir-se explotat ni infravalorat com a professional. D'aquestes dues respostes majoritàries es pot deduir que els veterinaris i auxiliars que treballen a clínica, en general, senten que no es valora ni es remunera suficientment la seva feina. Pràcticament la meitat dels enquestats està d'acord en que vol guanyar en qualitat de vida. És important destacar que un 32, 63% no vol pagar una part del seu sou "en negre", fet del qual podem interpretar que és una pràctica bastant comuna. Dins de la opció altres s'inclouen diverses respostes, relacionades principalment amb els reconeixement com a professionals.



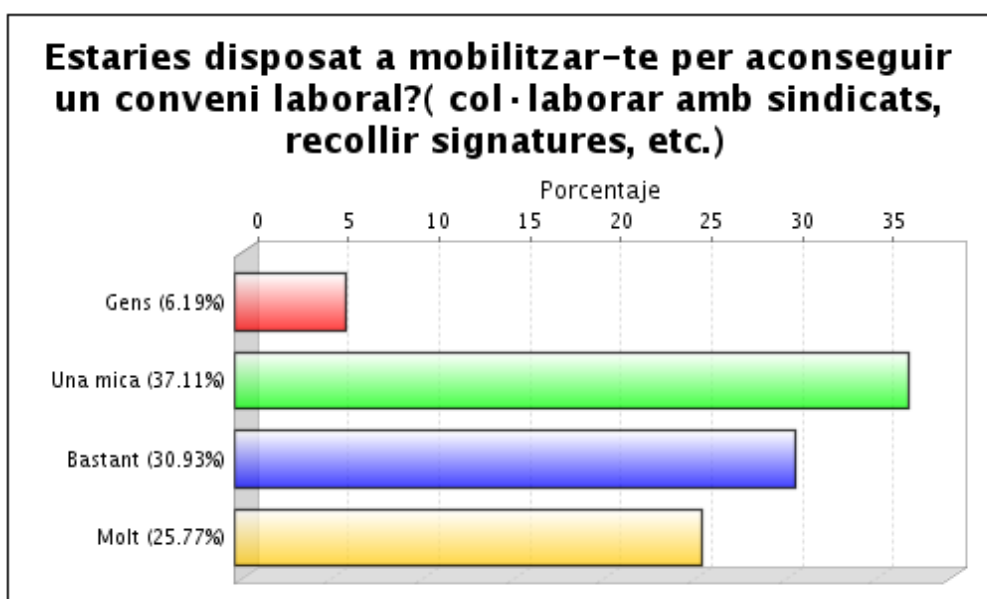
10. Si no t'interessa, quins són els motius?

Dins del petit percentatge de les persones enquestades que no està interessada en la obtenció d'un conveni, el motiu majoritari (42,86%) és la percepció positiva del fet de cobrar una part del sou en negre. Aproximadament a un 28 % no els interessa perquè són propietaris d'una clínica i al voltant d'un 12 % es troben conformes amb la situació laboral. Dins de l'apartat altres els enquestats descriuen bàsicament una manca de desinterès general pel tema.



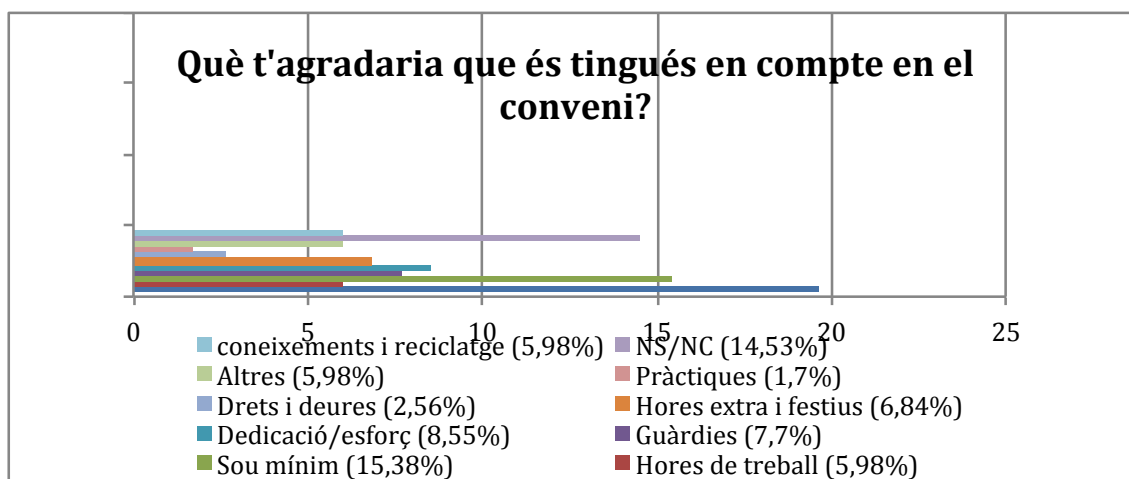
11. Estaries disposat a mobilitzar-te per aconseguir-ho (col·laborar amb sindicats, recollir signatures, etc.)?

Tot i la gran majoria de persones que interessades en el conveni laboral veterinari, només aproximadament un 26 % dels enquestats estarien disposats a mobilitzar-se per aconseguir-ho, i un 30,21% estarien en bastant disposició de fer-ho. El grup més nombrós serien aquells que estarien una mica disposats. Finalment, un 6,25 % no està gens predisposat a mobilitzar-se pel conveni.



12. Què t'agradaria que es tingués en compte en el possible conveni de veterinària?

En aquesta pregunta s'ha intentat agrupar totes les respostes que s'ha obtingut en grups o categories. Donat que els enquestats podien expressar lliurement les seves idees, en alguns casos s'ha dividit les respostes en les diferents categories. S'ha creat la opció "horaris i sou" de forma conjunta, ja que així ho expressaven els enquestats; com es pot observar aquesta categoria té bastant importància (19, 66%). També és notable la quantitat de persones que coincideixen en la necessitat d'establir un sou mínim (15,38%). Les hores treballades, les guàrdies, així com l'esforç i dedicació que implica ser un professional de la clínica veterinària també han estat considerades per diversos enquestats com a punts a tenir en compte en un conveni específic. Un petit percentatge (1,7%) ha cregut convenient una regulació de les pràctiques. Dins del grup "altres" s'inclou diversitat d'opinions tals com les vacances, el benestar del pacient, la perillositat o l'antiguitat.



7. CONCLUSIONS

La cura dels animals i de la seva salut és una ocupació amb milers d'anys d'antiguitat. Al llarg de la història han hagut moltes maneres d'anomenar a les persones que realitzaven aquestes tasques. Amb el pas dels segles aquests professionals també han tingut nombroses formes d'agrupar-se per defensar els seus drets i interessos (gremis i confraries, acadèmies, assemblees, col·legis, etc). Aquestes associacions van canviar molt, sobretot als segles XVIII i XX, en part per adaptar-se als canvis d'una societat que avançava ràpidament, però també per manca de solidesa.

En els últims anys, un seguit d'esdeveniments al nostre país han afavorit l'aparició de llocs de treball precaris a les clíniques de petits animals i exòtics especialment, i amb unes relacions laborals pèssimes que no afavoreixen a la dignificació de la professió ni a les bones praxis del sector. Això ha implicat un descontent social dels professionals veterinaris que ha provocat la mobilització de persones implicades en aconseguir una professió més digna, solidària i professional, i que es trobi regulada en el mercat laboral. Avui dia diferents associacions i col·lectius en tot l'estat estan lluitant perquè s'acompleixin les normes establertes en l'Estatut General dels Treballadors, i promouen la creació d'un Conveni Col·lectiu que reguli el sector. Un conveni ajudaria millorar la situació actual del sector i beneficiaria tant a l'empresari com al treballador.

Tenint en compte la situació Europea dels convenis veterinaris actuals aprovats i en vigor, es pot dir que a nivell de Barcelona i també estatalment, els veterinaris estan d'una manera molt activa per arribar a assolir un nivell de prestigi i qualitat en nivell de vida i laboral. Tot i l'elaboració d'un conveni, que s'apropa molt als Europeus, a nivell de Barcelona queda molt per assolir i lluitar. L'esborrany conté molts dels articles que actualment són necessaris en la jornada laboral del sector veterinari i les seves tasques més específiques que manquen d'una manera important avui dia. Per tant, és necessari una millora i reforma d'aquest conveni i continuar el camí per a que aquest es dugui a terme i els veterinaris puguem gaudir d'una feina digne, valorada i dignificada.

Segons l'anàlisi de les enquestes que hem realitzat, podem concloure que la majoria dels ATVs, estudiants de veterinària i veterinaris, estan poc informats sobre l'actual situació laboral del sector. Respecte a la obtenció d'un conveni específic, la majoria estaria a favor, no obstant, només estaria una mica disposat a mobilitzar-se per aconseguir-ho. En el cas de l'obtenció de l'esmentat conveni, els aspectes que més interessin als enquestats que siguin inclosos en aquest, són sobretot els horaris de treball i el sou, termes on s'ha posat més èmfasi.

8. BIBLIOGRAFIA

- **Boletín Oficial del Estado (B.O.E.)**
- **Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid:** Plan de Mejora de la Profesión Veterinaria. Estudio cualitativo. Análisis e Investigación. 2006.
- **Consejo General de Colegios Veterinarios de España.** La veterinaria en España. Situación actual y perspectivas 1989.
- Lafuente González J, Vela Palacio Y. **La veterinaria a través de los tiempos.** Servet. Zaragoza, 2000.
- Ruiz Abad, L. **Gestión y Marketing de Clínicas Veterinarias.** Ed. Acalanthis 2007.
- Rodríguez Sánchez M. **Las Enseñanzas Veterinarias y el Plan Bolonia.** Asociación Cuerpo Nacional Veterinario 2009.
- Vilas Ferranz F., Tesis doctoral: **Análisis de la situación de la profesión veterinaria en España, con especial referencia a la Comunidad de Madrid,** Madrid 2010.
- Lleó i Roca F, Pumarola i Batlle M *et al* . **Centenari del Col·legi Oficial de Veterinaris de Barcelona.** Pulso ediciones S.A. Barcelona.
- Vives Vallés MA. **Veterinaria y Sociedad. Capítulo I: Evolución del asociacionismo veterinario: de los gremios a los colegios.** Imprenta Jiménez S.L .Sevilla-Huelva, 2006

Pàgines web:

<http://argos.portalveterinaria.com/noticia.asp?ref=3154> (Hemeroteca)

http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06 (Estatuto General de los Trabajadores)

<http://www.colvema.org/index.asp> (Col·legi oficial de veterinaris de Madrid)

<http://colectivoveterinarios.blogspot.com.es/>

<http://veterinariosprecarios.blogspot.com.es/>

<http://conveniveterinari.blogspot.com.es/>

www.gencat.cat (Guia per a la negociació de convenis)

www.bcn.cat

<http://legifrance.gouv.fr> (conveni francès)

<http://www.rvc.ac.uk/> (Col·legi veterinari de Londres)

<http://www.ugt-cat.net/subdominis/infermeria/> (Sindicat d'infermeria)

<http://www.comb.cat/> (Col·legi oficial de metges de Barcelona)

<http://www.coec.cat/index.php> (Col·legi oficial d'odontòlegs i estomatòlegs de Catalunya).

9. ANNEXES